



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral
de los colaboradores de la textilera corporación RSJ EIRL
Chiclayo 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORAS:

Falen Guerrero, Greta Lorena (ORCID: 0000-0002-4929-5351)

Salazar Milian, Ingrid Judith (ORCID: 0000-0002-4889-0669)

ASESOR:

Mg. Chávez Rivas, Patricia Ivonne (ORCID: 0000-0003-4993-6021)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHICLAYO - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación
a mis padres por sus consejos y haberme guiado
en este camino educativo, también a mi esposo por
haber sido mi soporte día a día.

Greta

Dedico mi trabajo de investigación a Dios,
por siempre ser mi guía, por darme confianza
y fortaleza para poder alcanzar mis objetivos
y a mi familia por su cariño, por siempre apoyarme
y motivarme.

Ingrid

AGRADECIMIENTO

Es increíble contar con ustedes en los momentos más bellos de mi vida y en el recorrido por mis estudios superiores, mi familia, amigos y sobre todo a Dios del cielo.

Greta

Agradezco a Dios por haberme guiado en todo el transcurso académico y por ser mi fortaleza, por ser mi apoyo y fortaleza en los momentos de debilidad y dificultad. Gracias a mi familia, por confiar y creer en mis expectativas, por lo consejos y valores que me han inculcado.

Ingrid

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS.....	iv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimiento.....	24
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	44
VI. CONCLUSIONES.....	50
VII. RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS.....	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1 Muestra.....	18
Tabla N°2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
Tabla N°3 Validez de cuestionario.....	21
Tabla N°4 Validez de la guía de entrevista.....	21
Tabla N°5 Validez de la propuesta.....	22
Tabla N°6 Coeficiente Alpha de Cronbach.....	23
Tabla N°7 Estadísticas de fiabilidad.....	23
Tabla N°8 Estadísticas de fiabilidad II.....	24
Tabla N°9 Guía de entrevista.....	27
Tabla N°10 Nivel de la Gestión de seguridad y salud ocupacional.....	29
Tabla N°11 Dimensión política.....	30
Tabla N°12 Dimensión organización.....	31
Tabla N°13 Dimensión planificación.....	32
Tabla N°14 Dimensión evaluación.....	33
Tabla N°15 Dimensión acción en pro de mejora.....	34
Tabla N°16 Nivel del desempeño laboral.....	35
Tabla N°17 Dimensión aspectos tecnológicos.....	36
Tabla N°18 Dimensión procedimientos administrativos.....	37
Tabla N°19 Dimensión habilidades.....	38
Tabla N°20 Dimensión compromiso.....	39
Tabla N°21 Plan de acción de la propuesta.....	41
Tabla N°22 Financiamiento del plan de acción de la propuesta.....	47
Tabla N°23 Cronograma del plan de acción de la propuesta.....	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°1 Gestión de seguridad y salud ocupacional.....	29
Figura N°2 Dimensión política.....	30
Figura N°3 Dimensión organización.....	31
Figura N°4 Dimensión planificación.....	32
Figura N°5 Dimensión evaluación.....	33
Figura N°6 Dimensión acción en pro de mejora.....	34
Figura N°7 Nivel del desempeño laboral.....	35
Figura N°8 Dimensión aspectos tecnológicos.....	36
Figura N°9 Dimensión procedimientos administrativos.....	37
Figura N°10 Dimensión habilidades	38
Figura N°11 Dimensión compromiso.....	39

RESUMEN

La investigación titulada “Gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la textilería RSJ EIRL Chiclayo 2021” tuvo como objetivo proponer un programa de gestión de seguridad y salud ocupacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. La metodología que utilizamos fue hipotético deductivo, el tipo de estudio es descriptivo explicativo y diseño no experimental teniendo como muestra a 16 colaboradores de la corporación RSJ EIRL a quienes se aplicó un cuestionario de 23 preguntas. Los resultados mostraron que para los colaboradores es necesario brindarles seguridad en sus labores cotidianas para que tengan un mejor desempeño laboral. Por otro lado, se aplicó al gerente general una entrevista el cuál consto de 9 preguntas. Los resultados mostraron que la empresa no cuenta con la gestión de seguridad y salud ocupacional, pero no descartan la posibilidad de poder aplicar las leyes jurídicas de acorde a la materia para evitar accidentes.

Para mejorar las deficiencias de la textilería RSJ EIRL, se ha elaborado una propuesta del programa de gestión de seguridad y salud ocupacional para mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores en la empresa textilería RSJ EIRL.

Palabras Claves: Gestión de seguridad, desempeño laboral, leyes jurídicas.

ABSTRACT

The research entitled "Occupational health and safety management in the work performance of the employees of the textile factory RSJ EIRL Chiclayo 2021" aimed to propose an occupational health and safety management program to improve the work performance of the company's employees. The methodology we used was hypothetical deductive, the type of study is descriptive explanatory and non-experimental design, taking as a sample 16 employees of the RSJ EIRL corporation to whom a questionnaire of 23 questions was applied. The results showed that for employees it is necessary to provide security in their daily work so that they have a better job performance. On the other hand, an interview was applied to the general manager which consisted of 9 questions. The results showed that the company does not have occupational health and safety management, but they do not rule out the possibility of being able to apply legal laws according to the matter to avoid accidents.

To improve the deficiencies of the RSJ EIRL textile industry, a proposal for the occupational health and safety management program has been developed to improve the work performance of its employees in the RSJ EIRL textile company.

Keywords: Safety management, job performance, legal laws.

I. INTRODUCCIÓN

El gobierno va emitiendo normas y medidas para salvaguardar la vida de todos y cada uno de los colaboradores de una empresa también conocido como el asunto de gestión de seguridad y salud en trabajo (SST). Por ende, las municipalidades de Lima y el Ministerio de Trabajo realizan alianzas estratégicas. Mediante este documento, las municipalidades se comprometen a desarrollar de manera conjunta una capacitación y fiscalización más integral y alineada en temas de SST. Sin embargo, existen empresas que, a pesar de todos los accidentes ocasionados, siguen sin implementar estas normativas.

Alava Loor (2019) afirma que: un programa de incentivos puede aumentar hasta en un 44% el desempeño laboral de los colaboradores, podemos señalar que un estado de ánimo altera el rendimiento de sus actividades en la organización, es por ello que se recomienda elaborar un plan de incentivos ya que es capaz de promover la motivación y junto con ella la productividad.

Iturralde Torres (2018) plantea que: las organizaciones con un alto nivel de compromiso provienen de los mismos trabajadores ya que depende de ellos que tengan la capacidad de aumentar en un 80% la producción, por ello es de vital importancia brindar motivación para que el trabajador tenga un buen desempeño en sus labores cotidianas.

Según el subgerente Castillo (2018) diariamente existe un promedio de 34 trabajadores que sufren accidentes graves como: lesiones y pérdidas de extremidades superiores. Por otro lado, se observó que el 90% de desastres laborales continua con un orden decreciente, incidentes peligrosos, accidentes mortales y enfermedades ocupacionales.

Se plantea que para el año 2021, todos los trabajadores y empleadores deben contar con las medidas de protección y prevención en las empresas. Esto se viene dando gracias a todos los acuerdos y alianzas entre las organizaciones y los ministerios correspondientes, aplicándolos de

acuerdo a las normativas establecidas en los documentos por la falta de equipo de protección personal, por ende, las empresas deben cumplir con las medidas que se les otorgan, ya que existen normas legales que protegen al colaborador.

Según Arteaga y Pilligua (2019) sostiene que: el desempeño laboral permite comprobar el grado de cumplimiento que alcanzan los colaboradores que trabajan en la organización. Por otro lado, se puede medir el esfuerzo, la conducta y la capacidad de tal manera que alcance los objetivos de la empresa y sea totalmente parcial.

El desempeño laboral tiene grandes repercusiones, cuando el ambiente físico donde se desarrollan se torna tenso ocasionando ansiedad, manifestó Díaz Clemente (2018). Este trastorno provoca una situación de incapacidad laboral transitoria cuando este prevalece.

Othón Juárez (2020) plantea que: el desempeño laboral es una de los roles más considerables del área de recursos humanos, ya que depende de los colaboradores, se verá proyectada la producción de la empresa. A través de esta herramienta se puede generar nuevas oportunidades para el trabajador dentro de la organización. Por ejemplo: traslados a puestos más acordes a sus habilidades.

Espinoza Villar (2019) afirma que: el 86% de las empresas nacionales ya han implementado un sistema de incentivos y reconocimientos para los colaboradores, han tenido en cuenta que implementar incentivos es una gran motivación para que el colaborador desarrolle y ejerza sus actividades de tal manera que se pueda medir el desempeño laboral.

Bautista Cuello (2020) sostiene que: un 77% de los trabajadores podrían tener un mejor desempeño laboral si sintieran que reconocen sus logros, existen muchos colaboradores que toman en cuenta el reconocimiento de todas las metas trazadas, para un mejor desempeño, sin embargo, hay gerentes que solo toman en cuenta la producción de la empresa y dejan de lado al personal.

En el año 2017 dio origen la empresa textilera corporación RSJ EIRL, ofreciendo sus servicios de producción de prendas de vestir para varón, la cual ha ido evolucionando considerablemente al pasar del tiempo, por otro lado, ha incrementado en sus mercados a nivel nacional, para lograr cumplir las expectativas de sus consumidores de género masculino. Sin embargo, se ha dejado de lado el desempeño de sus colaboradores ya que un buen sueldo no solo de satisfacer las necesidad y expectativas de los trabajadores, ya que si bien es cierto son muchos los factores que envuelven este hecho, clima, educación, capacitaciones. para que se desarrolle acorde con las expectativas de la empresa como la de los colaboradores, por ende, tomamos de ejemplo está empresa para poder analizar y diseñar una propuesta para el mejoramiento y buen funcionamiento de la organización.

En síntesis, podemos ver que las organizaciones hasta la fecha han tenido una lucha constante por reforzar el área de recursos humanos ya que cada trabajador tiene distintas perspectivas y se tiene que estar a la expectativa de cada uno de los colaboradores, es por ello que, para obtener un buen resultado en cuanto a desempeño laboral tenemos que estar atentos y activos a sus necesidades porque esto beneficia a la organización.

Asimismo, se formuló el problema de investigación: ¿De qué manera la gestión de seguridad y salud ocupacional mejorará el desempeño laboral de los colaboradores de la Textilera Corporación RSJ EIRL? por consiguiente, En la **justificación teórica**, esta investigación tuvo como propósito proponer un programa de gestión y salud ocupacional con el fin de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores .En la **justificación social** ya que tuvo un gran impacto en la empresa textilera corporación RSJ. En la **justificación práctica** se buscó, que mediante este estudio realizado a la textilera corporación RSJ EIRL la organización se interese en capacitar a su personal y busque su bienestar físico. En la **justificación metodológica**, el estudio que se aplicó fue la técnica de la encuesta, con un tipo de investigación propositiva con un enfoque mixto.

La investigación tuvo como **Objetivo general**: Proponer un programa de gestión de seguridad y salud ocupacional para mejorar el desempeño laboral

de los colaboradores de la empresa textilera RSJ EIRL. Y tuvo como Objetivos **específicos**: a) Identificar los riesgos en la seguridad y salud ocupacional en la empresa textilera RSJ EIRL. b) Identificar las acciones que realiza la empresa textilera RSJ EIRL en referencia a la gestión de seguridad y salud ocupacional. c) Diagnosticar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textilera RSJ EIRL. d) Validar la propuesta del programa de gestión de seguridad y salud ocupacional para mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores en la empresa textilera RSJ EIRL.

La investigación formulo la siguiente hipótesis: La propuesta de seguridad y salud ocupacional mejorara el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textilera RSJ EIRL.

II. MARCO TEÓRICO

Constanza Riaño (2020) en su artículo científico titulado: “Teletrabajo: SST en Colombia”. Tuvo por objetivo presentar prácticas que fueron utilizadas por las organizaciones en la ejecución del sistema de gestión en seguridad y salud en los teletrabajadores. El diseño aplicado fue descriptivo, el instrumento que se utilizó fue la encuesta y la población de estudio está formada por empresas del sector servicios y sus teletrabajadores en la ciudad de Bogotá. En conclusión, los accidentes deben reducir de acuerdo a los ajustes que se vienen aplicando con el pasar del tiempo en las organizaciones, para llevar un mejor control en materia de accidentes laborales.

Bedoya (2019) en su artículo científico titulado: “Implementación de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo”. Tiene por objetivo diseñar e Implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional basado en normas vigentes. El diseño aplicado fue descriptivo aplicativo, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario y la población de estudio está formada por los colaboradores que están en alto riesgo. En conclusión, esto formará parte de la reducción de peligros y accidentes, por otro lado, esto generará un ambiente productivo y eficiente ya que esto conlleva a que ambas partes tanto el dueño de la empresa y el colaborador salgan beneficiados.

Cumbrera et al (2018) en su revista científica titulada: “Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano”. Tuvo por objetivo disminuir incidentes, accidentes laborales y a la vez enfermedades profesionales, da como resultado principalmente a la falta de implementación de la SST en las empresas. El diseño aplicado fue descriptivo, el instrumento que se utilizó fue la encuesta y la población está caracterizada por profesionales que trabajan realizando actividades de riesgo. En conclusión, la inseguridad dentro de la empresa da origen a la existencia de alto grado de riesgo laboral, esta se desliza en dos ramas discretas: valor que se obtiene al riesgo y medida del riesgo. La gestión de seguridad y salud ocupacional es la parte fundamental en una organización

debido a que, si el trabajador se encuentra bien, pues, tendrá una mejor producción y se desenvolverá adecuadamente.

Vera y Failoc (2019) en su revista científica titulada: “Rol y condiciones estratégicas del médico dentro del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional”. Tuvo por objetivo analizar los altos grados de bienestar mental, físico y social por parte de los colaboradores que se encuentren laborando en cualquier área de la empresa. El diseño aplicado fue transversal, observacional – descriptivo, el instrumento utilizado fue la encuesta y la población de estudio fue conformada por hospitales en condiciones de riesgo. En conclusión, todo ámbito de trabajo tiene riesgos, es por ello que debemos de tomar en cuenta la importancia de la SG-SST y aplicar esta medida para evitar los accidentes de bajo y alto riesgo.

Valdeiglesias y Velasco (2020) en su tesis “Seguridad y salud ocupacional en relación al estrés laboral: caso de la empresa MAFER S.A.C.”. Tuvo por objetivo determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional y el estrés laboral. El diseño aplicado fue correlacional, el instrumento que se realizó fue la encuesta, la población de estudio fue representada por cada trabajador del área operativa de la empresa MAFER S.A.C. En conclusión, es falso decir, que con un buen sueldo y un incentivo laboral el colaborador dará un máximo nivel en la producción, sin tomarle la debida importancia a la seguridad y protección de todos y cada uno de ellos, ya que, con un colaborador accidentado siendo una pieza clave para la organización, está podría detener su producción.

La falta de gestión de seguridad y salud ocupacional en las organizaciones han provocado ser en una de las preocupaciones políticas y sociales más urgentes en los últimos años, precisamente por el alto índice de accidentes que se vienen dando de manera sistemática en las empresas por parte de los colaboradores al no contar con los equipos necesarios para poder desarrollar sus actividades cotidianas dentro de las instalaciones donde brindan sus servicios a las diferentes empresas en sus diferentes áreas , por ende, el gobierno viene formulando leyes para se apliquen y se cumplan al pie de la letra.

Alava y Gómez (2018) en su tesis “Influencia de los subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal”. Tiene por objetivo analizar el rol que cumple la administración dentro del talento humano para identificar el desempeño laboral del colaborador. El diseño que se aplicó fue descriptivo, el instrumento utilizado es el cuestionario, la población de estudio es representada por los colaboradores que desempeñan sus labores en el área de talento humano. En conclusión, el desempeño de los trabajadores en una organización, depende mucho de la motivación del Gerente o el encargado del área, la misma que está compuesta por los factores capaces de incentivar, animar y dirigir la conducta hacia un objetivo.

Espaderos Narciso (2019) en su tesis “Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía”. Tuvo por objetivo determinar si existe una conexión entre satisfacción laboral y desempeño laboral en el área de finanzas. El diseño aplicado es descriptivo correlacional, el instrumento utilizado es el cuestionario, la población de estudio fue representada por los colaboradores de la dirección financiera. En conclusión, el desempeño laboral es el motor de una organización, empieza hacer reconocida por los altos mandos buscando la manera de generar mayor productividad y competitividad, por lo tanto, las empresas tienen un papel importante en lo sociedad porque en base a ello brindan productos y servicios que son útiles para la población.

Ramírez y Nazar (2019) en su artículo científico titulada: “Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral”. Tuvo por objetivo explorar la conexión entre las cualidades motivacionales del trabajo y el desempeño laboral en el colaborador desde una perspectiva amplia. El diseño aplicado es cuantitativo no experimental, el instrumento utilizado es la encuesta, la población de estudio fue representada por los colaboradores que pertenecen a distintas organizaciones chilenas. En conclusión, el desempeño laboral es un rol sumamente importante en una empresa ya que responden a diferentes líneas de acción para producir o

transformar una situación, en la psicología y disciplina organizacional se entiende como un diseño de trabajo.

Latorre Navarro (2018) en su tesis titulada: “La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral”. Tuvo por objetivo analizar si el área de recursos humanos se encuentra relacionada con el desempeño laboral que se conoce por parte del colaborador. El diseño aplicado fue descriptivo, el instrumento utilizado es el cuestionario, la población de estudio fue representada por los colaboradores de recursos humanos. En conclusión, las organizaciones se van adaptando a la sociedad mediante políticas empresariales y estrategias, el desempeño laboral es una clave al momento de adaptarse a las demandas del entorno, esto genera que la empresa tenga éxito o fracase, por ende, el área de recursos humanos es el que se encarga de velar por el bienestar y desenvolvimiento de los colaboradores.

Llerena Boada (2019) en su tesis titulada: “Satisfacción laboral y la relación con el desempeño laboral en una pequeña y mediana empresa de servicios de seguridad en el Perú”. Tuvo por objetivo verificar la relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral en el puesto del agente de seguridad de una organización que brinda servicios de vigilancia. El diseño aplicado fue descriptiva correlacional, el instrumento utilizado es el cuestionario, la población de estudio fue representada por los empleados del puesto agente de seguridad. En conclusión, la satisfacción del colaborador tiene una influencia positiva en el desempeño laboral, ya que se debe de motivar e incentivar para que realice sus actividades de una manera efectiva y logre así los objetivos de la empresa.

Del Castillo Méndez (2018) en su tesis “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo”, Tuvo por objetivo determinar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral. El diseño aplicado fue no experimental, descriptiva, transversal, el instrumento utilizado es el cuestionario, la población de estudio fue representada por los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad. En conclusión, la organización a través del desempeño

laboral medirá el nivel de productividad interno, es útil para analizar las metas y objetivos de los colaboradores y observar si existe alguna falla e inmediatamente desbloquear al trabajador y del mismo modo cambiar ideas y que sigan logrando objetivos.

La gestión de seguridad y salud ocupacional según Bedoya Marrugo (2019) sostiene que: “La gestión de seguridad y salud ocupacional es una herramienta de trabajo eficiente en conjunto de gerencia y colaborador, para obtener resultados positivos en un bienestar mental, físico y social”. Esto genera la reducción de accidentes leves, graves y mortales, en consecuencia, se obtendrá mejora en la productividad y en el ambiente laboral de la organización.

Torres et al. (2020) sostiene que: “La SG-SST abarca una disciplina que aplica la prevención de lesiones y enfermedad que son causadas por las mismas condiciones de trabajo”. Las empresas deben promover como un objetivo principal la mejora de condiciones labores y el ambiente en el trabajo, del mismo modo, la salud en el trabajo, esto conlleva un sustento en el bienestar de los empleados.

Butrón (2021) plantea que: “La gestión de seguridad y salud ocupacional da origen con la intervención de colaboradores con el fin de garantizar la protección en el ámbito laboral”. Para una organización es como una estrategia que trata de adaptarse a cambios legislativos y protección al personal. Esto quiere decir que, promueve entornos laborales seguros y saludables al brindar un ambiente que permite a la empresa controlar eficazmente los riesgos de seguridad y salud, reduce también el potencial de accidentes y mejora el rendimiento en general.

Méndez y Rodríguez (2018) sostiene que: “Son muchas empresas que optan por una gestión de SG-SST, porque, gracias a ellos hay sistemas que mejoran la toma de decisiones y a la vez garantizan integridad, productividad y seguridad”. Por ende, existe el ISO 45001 que consta en prevenir lesiones o enfermedades relacionadas con el ámbito de trabajo, también lugares de trabajo seguros y saludables.

Asfahl Ray (2018) plantea que: “La gestión de seguridad y salud ocupacional es un aliado estratégico, ya que tiene relación con las entidades más importantes de la organización: trabajadores, accionistas, sociedad y gobierno”. Esto genera un cumplimiento y compromiso con la ley para dirigir eficazmente los riesgos labores ocupacionales, es por ello que se debe asegurar la prevención de accidentes.

Como primera dimensión de SG-SST tenemos: Política: Según Dedios Córdova (2018) plantea que: “Es necesario establecer que la alta dirección defina y autorice la política de seguridad y salud en el trabajo dentro de una organización”. Esto nos quiere decir que, son las intenciones y direcciones relacionadas al desempeño de la SST que proporciona un esquema para la acción y establecimiento de los objetivos. Por otro lado, se trata de cumplir las leyes vigentes acerca de los riesgos en el ambiente laboral y aceptar los compromisos que de ellas se originen. Es necesario que las empresas conozcan las políticas de gestión de seguridad y salud ocupacional, con el fin de que sean implementadas y cumplidas bajo la supervisión de un profesional, para evitar riesgos o accidentes en los trabajadores, asimismo, pueda estar a disposición pública para los proveedores y usuarios con la intención de impulsar la cultura de prevención y producir un ambiente de trabajo seguro.

Como segunda dimensión de SG-SST tenemos: Organización: Carbajal y Molano et al. (2019) sustenta que: “El Gerente deberá asumir la responsabilidad de salvaguardar la seguridad y salud en los colaboradores y el liderazgo de las actividades de SST en la organización”. Por ende, el empleador deberá asignar a un responsable para la supervisión efectiva, con el propósito de que las reglas de prevención sean cumplidas eficazmente. Por otro lado, es recomendable adaptarse a las normativas para detectar y eliminar los riesgos o peligros que estén conectados al trabajo. Por otro lado, en el ámbito laboral, el colaborador se relaciona con distintas condiciones de trabajo que con el transcurso del tiempo pueden verse afectadas tanto de una manera positiva y negativa, sin embargo, se dice que el trabajo puede transformarse en una herramienta tanto de salud

o de enfermedad para el trabajador, empresa y sociedad. El SG-SST tiene como fin la planificación de acción conjunta entre el empleador y empleado, en la adaptación de medidas de SST.

Como tercera dimensión de SG-SST tenemos: Planificación: Aguirre, Arboleda y Portilla (2018) plantea que: “El propósito de la planificación tiene que dar iniciativa a una creación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo”. De tal manera, que se lleguen a cumplir las disposiciones de las leyes o reglamentos nacionales y mejorar de manera continua, sin embargo, tienen que adaptarse a las normas que se encuentran encaminadas con el propósito de conseguir una planificación adecuada y apropiada. Para realizar una planificación, lo primordial es la identificación de peligros y evaluación de riesgos. El gerente debe aplicar un procedimiento que sea coherente, la cual muestre procesos rutinarios, maquinarias o equipos y todos los trabajadores que estén en distintas áreas, con el propósito de priorizar e implantar los controles necesarios, ejecutando medidas drásticas para evitar accidentes leves y graves.

Como cuarta dimensión de SG-SST tenemos: Evaluación: Ojeda (2019) sustenta que: “El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, una vez al año debe ser evaluado para identificar el grado de efectividad que las acciones del programa han tenido con las condiciones de trabajo y salud en la organización”. Deberían preparar, implantar y revisar periódicamente métodos para monitorear, medir y seleccionar regularmente los documentos referentes a los resultados de la SST. Esta función es elemental en el entorno empresarial ya que puede estudiarse para establecer una mejora a las áreas que tienen riesgos al momento de realizar sus labores, por otro lado, es una responsabilidad y obligación del empleador ya que se encarga de la supervisión y evaluación entre los diferentes niveles de gestión.

Como quinta dimensión de SG-SST tenemos: Acción en pro de mejora: Pardo y Estrada (2019) plantea que: “La acción en pro de mejora debe considerarse como una prioridad en la SG-SST, esto involucra un cambio en el ambiente laboral por eso es de vital importancia la participación

de todos los colaboradores”. Por ende, se deben implementar fuentes con aportes y propuestas que orienten a mantener un ambiente de trabajo correcto para que aporten a la producción y rivalidad de la empresa. El gerente debe respaldar y asegurar que se establezcan y se cumplan las acciones preventivas, siempre y cuando se base en los efectos de la medición y supervisión de la eficacia considerando el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, adaptando también las documentaciones y leyes que protegen al colaborador de toda labor en riesgo, si pasan por alto e incumplen las normativas deberían rendir una evaluación prioritaria y en un determinado tiempo.

El desempeño laboral según Bohórquez y Benavides (2020) plantea que: “las motivaciones dan origen a base de las necesidades que no se encuentran satisfechas, ya que mediante una satisfacción es que sienten autorrealizados”. Por ende, el psicólogo Maslow aporta con su teoría manifestando a la pirámide de la motivación, aquí observaremos como jerarquizar o clasificar por orden de importancia e influencia, entre ellas tenemos: Necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización. Con la pirámide de Maslow logramos interpretar al ser humano en la búsqueda de sus visiones.

Lorrén Cáceres (2018) sostiene que: “Es el proceder del individuo de la búsqueda de sus metas trazadas”. Por ello, un trabajador para poder alcanzar las metas que se plantean, debe contar con una serie de indumentarias que lo protejan físicamente de cualquier riesgo dentro de las instalaciones.

Alles Martha (2019) afirma que: “El desenvolvimiento de los colaboradores en todos los tiempos se ha considerado como la piedra angular para el cumplimiento de objetivos de una organización”. Por lo tanto, el empleador debe considerar tener un plan de seguridad, para que sus trabajadores obtengan un mejor desempeño en sus labores cotidianas y la empresa obtenga utilidades.

Silva Rodríguez (2018) sustenta que: “El desempeño laboral es el aporte que toda organización espera por parte de todos los colaboradores en un determinado tiempo”. Es falso decir, que con un buen sueldo y un incentivo laboral el colaborador dará un máximo nivel en la producción, sin tomarle la debida importancia a la seguridad y protección de todos y cada uno de ellos, ya que, con un colaborador accidentado siendo una pieza clave para la organización, está podría detener su producción.

Guzmán Cabrera (2017) plantea que el desempeño laboral: “Es el efecto de ciertas capacidades, competencias o habilidades que posee el colaborador”. También se toma en cuenta la parte de la personalidad debido a que en conjunto darán como resultado el cumplimiento o no de la organización. Por otro lado, es necesario tener en cuenta la importancia de la motivación y de la seguridad del trabajador, porque eso mide que tan satisfecho se siente en el lugar de labor y cuál es el desempeño que desarrolla día a día.

Machuca Trujillo (2019) sostiene que: “El desempeño es el comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales”. Es decir, el desenvolvimiento que los colaboradores tienen y que el gerente percibe como un aporte para lograr los objetivos empresariales. Los principales e importantes procesos para tener una supervisión en la organización se ligan a la conducta y desempeño laboral esto es una apreciación de cómo una persona se desarrolla en el puesto de trabajo y de su potencial de desarrollo.

Como primera dimensión de desempeño laboral tenemos: Aspectos tecnológicos: Yoguel (2018) sostiene que: “Los países en desarrollo están en desventaja por las limitaciones para desarrollar o imitar avanzadas tecnologías” Por lo que ven que se generaría altos costo, adquisición de conocimientos, adquisición de experiencias en el manejo de nuevas tecnologías. Es por ello que nos damos cuenta que una organización alejada de últimas tendencias en el mercado como es la tecnología queda cerrada a nuevas puertas de conocimiento y esto no solo afecta a la empresa si no también al colaborador ya que ellos buscan alcanzar objetivos trazados. El

aspecto tecnológico ha cambiado por completo el ámbito laboral, gracias a ella las organizaciones dan resultado a sus objetivos de forma rápida y van creciendo significativamente, también, ha dado facilidad a los colaboradores del modo que reduce errores y trasmite rápido la información. Esta nueva realidad requiere que todas las empresas nacionales e internacionales estén al tanto de los avances tecnológicos, ya que impulsa a un trabajo en equipo logrando así un desempeño laboral eficiente y eficaz.

Como segunda dimensión de desempeño laboral tenemos: Procedimientos administrativos: Castañeda Mendieta (2018) sustenta que: “es indispensable tomar cuenta los costos beneficios eso hace que el personal en todas las áreas tenga sea eficiente en sus aptitudes y actitudes”. Es por ello que debemos tomar en cuenta que mientras los gerentes o colaboradores realicen bien el proceso administrativo se podrán alcanzar las metas. El procedimiento administrativo es un rol muy importante dentro del desempeño laboral porque se trata de asegurar una adecuada actuación administrativa, asimismo, defender los intereses generales de todos los trabajadores, para que se mantengan en un ambiente adecuado para que realicen sus labores cómodamente y se desarrollen profesionalmente y contribuyan con los objetivos de la empresa.

Como tercera dimensión de desempeño laboral tenemos: Habilidades: Macrae Burnet (2019) sostiene que las habilidades: “definen a un conjunto de comportamientos sociales de comunicación y de auto gestión, por ello son de gran importancia para un éxito profesional”. Estos comportamientos ayudan a un mejor desempeño eficaz y desenvolvemos al punto de ser competentes para la organización, a tal grado de cumplir con una serie de características como: manejo del tiempo, confiabilidad, trabajo en equipo, comunicación interpersonal, lenguaje deseo de aprender, demostrar integridad y un comportamiento ético. Esto es la mezcla perfecta para el colaborador y la empresa. Por otro lado, la honestidad permite cumplir de una manera responsable y ética las diferentes responsabilidades, por ello para lograr que las habilidades labores salgan de la zona de confort

debemos realizar una óptima revisión del candidato al momento de selección.

Como cuarta dimensión de desempeño laboral tenemos: Compromiso: Fabián Palomino (2019) afirma que: “El compromiso en el desempeño laboral es un lazo donde se manifiesta que tan involucrado se encuentra el empleado con la organización”. Es necesario que el colaborador tenga en cuenta cuales son los objetivos o metas de la empresa para manejar la situación con compromiso y desempeño, se dice que, un empleado comprometido es quién siente amor por su profesión y pasión por su trabajo, esto se verá reflejado al momento de realizar sus labores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El método utilizado para la investigación es hipotético deductivo, ya que se utilizó como herramientas para la obtención de resultados para dar respuesta a la hipótesis planteada. Y de la misma forma el tipo de estudio o alcance fue descriptivo explicativo, por lo que se utilizaron las variables de investigación, al haber hecho uso de datos estadísticos para dar aceptar o rechazar la hipótesis, el diseño es no experimental, dándole de manera objetiva la observación de las variables en su natural contexto, por lo tanto, el estudio es de corte transversal, ya que solo se medirán una sola vez las variables, por lo que se elaboró una propuesta de gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textilera RSJ EIRL.

M: Muestra

O: Observación de variables

P: Propuesta



3.2. Variables y operacionalización

Variable: Quíntela (2019) plantea que la variable “es una característica de una muestra o población de datos que pueden adoptar diferentes valores”. Por ende, las variables de la investigación son los rasgos y propiedades cuantitativas o cualitativas de una cosa o fenómeno que obtienen valores distintos o varían respecto a las unidades de observación.

3.2.1. Variable dependiente: Gestión de seguridad y salud ocupacional

Bedoya Marrugo (2019) sostiene que: “La gestión de seguridad y salud ocupacional es una herramienta de trabajo eficiente en conjunto de gerencia y colaborador, para obtener

resultados positivos en un bienestar mental, físico y social”. Esto genera la reducción de accidentes leves, graves y mortales, en consecuencia, se obtendrá mejora en la productividad y en el ambiente laboral de la organización.

Definición operacional: Se utilizaron las siguientes dimensiones: Política, Organización, Planificación, Evaluación y Acción en pro de mejora.

3.2.2. Variable independiente: Desempeño laboral

Bohórquez y Benavides (2020) “las motivaciones dan origen a base de las necesidades que no se encuentran satisfechas, ya que mediante una satisfacción es que sienten autorrealizados”. Por ende, el psicólogo Maslow aporta con su teoría manifestando a la pirámide de la motivación, aquí observaremos como jerarquizar o clasificar por orden de importancia e influencia, entre ellas tenemos: Necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización. Con la pirámide de Maslow logramos interpretar al ser humano en la búsqueda de sus visiones.

Definición operacional: Se utilizaron las siguientes dimensiones: Aspectos tecnológicos, Procedimientos administrativos, Habilidades y Compromiso.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: La población de estudio prácticamente es una totalidad de casos que se encuentran definidos, limitados y sobre todo son accesibles, gracias a ello calculamos la muestra. Por otro lado, conmueve una serie de características predeterminados. Quintana Ruíz (2019), por ende, la población que se tomó para la investigación fue finita y estuvo conformada por 16 colaboradores de la empresa Corporación RSJ EIRL Chiclayo por el mismo motivo la técnica que se utilizo fue de tipo no probabilístico por conveniencia. Es por ello que con los datos que obtuvimos no utilizaremos fórmula ya que la población es muy reducida.

Muestra: López (2019) plantea que “Es un subconjunto de la población gracias a ello se llevará a cabo la investigación”. Por lo tanto, en nuestra investigación la muestra está conformada por 16 colaboradores de la empresa Corporación RSJ EIRL.

Tabla 1

Muestreo

Cargo	Cantidad de Colaboradores
Gerente General	1
Operarios	15

Muestreo: No utilizamos muestreo porque la población y la muestra es la misma, un total de 16 colaboradores. Bautista Zúñiga (2018) Da a conocer un grupo de reglas, procedimiento y criterios, por lo cual se determina un conjunto de elementos que forman parte de la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas:

La técnica mayormente es una recolección de información lo cual direcciona todos aquellos medios técnicos que se usan para alcanzar observaciones o ayuda a facilitar el tratamiento de este. Hernández Martínez (2019). Por ende, existen una serie de técnicas que encontramos para utilizar de acuerdo a nuestra investigación, en nuestro caso será la encuesta que se aplicara a la empresa corporación RSJ EIRL, en la cual creamos un cuestionario con una serie de preguntas que se ajustan a nuestras variables de estudio.

Encuesta: Para nuestra investigación la encuesta fue aplicada a los 15 colaboradores de la empresa Corporación RSJ EIRL. López y Fachelli (2018) plantea que: “Una encuesta tiene como finalidad aplicar un cuestionario a un determinado grupo de

personas para obtener información sobre el tema a tratar”. Por ende, la información se dispersa a base de una introducción, que da una breve explicación de para qué se realizó la encuesta, el desarrollo, que representa los resultados mediante tablas y gráficas y la conclusión, que redacta la información que se obtuvo.

Entrevista: En la investigación se aplicó la entrevista a un colaborador que fue el Gerente General de la empresa Corporación RSJ EIRL. Díaz Bravo (2019) sostiene que: “La entrevista es un intercambio de opiniones o ideas que se realiza mediante una conversación fluida y funciona entre dos o más integrantes”. Las personas que se encuentran presentes en la entrevista suelen dialogar sobre un tema determinada, para llegar a un acuerdo o sacar conclusiones ya sea para un trabajo investigativo o dar soluciones a problemas específicos.

Tabla 2

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica	Instrumento	Alcance	Informante
Encuesta	Cuestionario	Seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral	Colaboradores de la empresa textilera Corporación RSJ EIRL Chiclayo
Entrevista	Guía de entrevista	Seguridad y salud ocupacional y Desempeño laboral	Gerente general de la empresa textilera Corporación RSJ EIRL Chiclayo

3.3.2 Instrumento de recolección de datos

Tamayo y Silva (2019) sostiene que: “Los instrumentos de recolección de datos más usados son el cuestionario y las escalas de actitudes”. Lo cual están compuestos por un grupo de preguntas

dándole validez y confiabilidad a las variables que están sujetas a medición y se elaboran a base de los objetivos de investigación.

Cuestionario: Galán (2019) define que: “El cuestionario es un conjunto de preguntas que están especialmente diseñadas para obtener datos específicos que logren alcanzar los objetivos de la investigación”. Por otro lado, tiene como finalidad la recopilación de datos, siempre y cuando este sea confiable. En la investigación el cuestionario fue medido para ambas variables. Para Seguridad y salud ocupacional, el número de ítems fue 10 y para desempeño laboral, el número de ítems fue 13.

Guía de entrevista: Meneses y Rodríguez (2018) sostiene que: “La guía de entrevista es un documento que contiene temas, preguntas y aspectos a analizar”. Es por ello que, antes de hacer la guía de entrevista tiene que ser evaluada por expertos, para que tenga mayor fiabilidad. En la investigación se realizó la guía de entrevista al gerente general, fue medido para ambas variables y constó de 5 preguntas para seguridad y salud ocupacional y 4 preguntas para desempeño laboral.

Validez: Hernández (2018) plantea que: “La validez se refiere a la amplitud y forma en que las consecuencias de una prueba obtienen ser diversificados a diferentes sujetos, poblaciones, lugares, experimentadores”. Con el fin de dar validez y eficiencia a los instrumentos empleados en la investigación se recolectaron datos que vallan de acuerdo a lo que estamos buscando y dar respuesta a nuestra investigación donde el único objetivo es agregar valor.

Validez interna: Sánchez (2019) sostiene que: “La validez interna se enfoca en establecer los motivos de la transformación observado en la variable dependiente en un tiempo específico”. Por ende, los cuestionarios de las variables seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral. Fueron creadas tomando en cuenta el marco teórico y objetivos de este, puesto que, al ser un

trabajo con un sentido de investigación se realizaron varios estudios previos para su validez.

Validez de constructo: Leyva (2018) afirma que: “Es la responsabilidad de correspondencia entre las variables que serán observadas y el constructo figurado que se desea medir”. Por consiguiente, la validez del constructo de los instrumentos para las variables seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral. Fueron sometidas por un grupo de especialistas para que puedan medir la validez y legitimidad ya que son los indicados al tener conocimiento en materia de investigación.

Tabla 3

Validez de cuestionario

N°	Nombre del experto	Calificación	Especialidad
1	Mejía Díaz, Yosip	80	Magister
2	German Cáceres, Manuel Lorenzo	100	Magister
3	Celis Sirlopú, Vilma Cristina	90	MBA Administración Estratégica de Empresas

Tabla 4

Validez de la guía de entrevista.

N°	Nombre del experto	Calificación	Especialidad
1	Mejía Díaz, Yosip	80	Magister
2	German Cáceres, Manuel Lorenzo	90	Magister

3	Celis Sirlopú, Vilma Cristina	90	MBA Administración Estratégica de Empresas
---	----------------------------------	----	---

Tabla 5

Validez de la propuesta.

N°	Nombre del experto	Calificación	Especialidad
1	Guerrero Vílchez, Ricardo Antonio	95	Magister
2	Celis Sirlopú, Vilma Cristina	80	Magister
3	Salazar Carbonel, Oscar Enrique	90	Magister

Confiabilidad: Briones (2018) sostiene que: “Hace referencia al tamaño de la responsabilidad o seguridad para aceptar los resultados obtenidos por parte de los investigadores basado en las operaciones utilizados en dicho estudio”. Por lo tanto, para realizar la confiabilidad se aplicaron encuestas a 16 colaboradores como prueba piloto para interpretar los resultados del Alpha de Cronbach se conocen los siguientes valores:

Tabla 6*Coeficiente Alpha de Cronbach*

Rango	Magnitud
>0.9	excelente
>0.8	bueno
> 0.7	aceptable
> 0.6	cuestionable
>0.5	pobre
<0.5	inaceptable

Cabe mencionar que mientras más alto sea el resultado el cuestionario tendrá mayor respaldo por ende este es un trabajo que se tiene que hacer con mucho cuidado ya que está en juego los resultados que obtendrán.

Tabla 7*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,801	,810	10

En la tabla 06 nos detalla que el coeficiente del Alpha de Cronbach nos arroja 0.801 mayor a 0.8 que nos demuestra que el cuestionario para medir la primera variable seguridad y salud ocupacional en la empresa corporación RSJ EIRL es alta y eso es bueno.

Tabla 8*Estadísticas de fiabilidad.*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,802	,798	13

La interpretación de la en la tabla 07 nos detalla un porcentaje de 0.802 igualmente a la anterior mayor a 0.8. los que también nos indica que el cuestionario para medir el desempeño laboral de la empresa corporación textilera RSJ EIRL es alta y esto nos favorece ya que al verificar los resultados nos demuestra que existe un alto grado de fiabilidad.

3.5. Procedimiento

Para efectuar la siguiente investigación se cumplieron una serie de requisitos que eran parte del proceso. Como primer punto evaluamos una empresa u organización donde nos autoricen el permiso para ser parte de ellas como practicantes y desarrollar nuestro aprendizaje, posteriormente identificamos el problema donde brindaríamos una propuesta para darle solución, haciéndole de conocimiento al gerente de la organización, el cual nos dio libertad bajo un documento autorizado para realizar dicho proyecto. El señor Milian nos proporcionó información clara y precisa para identificar los objetivos propuestos. Por consiguiente, nos afianzamos buscando información que nos respalden. Posteriormente se prosiguió a crear un cuestionario por cada variable de investigación en base a sus dimensiones. Los que les dieron credibilidad y valor a estos cuestionarios fueron docentes especializados en la materia de investigación por ende la encuesta se aplicó a un determinado sector de la empresa como parte de la prueba piloto que fueron sometidos al programa SPSS los cuales dan fe que el instrumento fue el correcto. Ya que el Alpha de Cronbach fue positivamente bueno. Posteriormente obtuvimos cuadros, gráficos, que

nos permitieron realizar las observaciones para los análisis del caso. Por otro lado, aplicamos también la guía de entrevista que solo se realizó al gerente general de la empresa. Por ende, la documentación que recibimos por parte de la empresa es anexada en la tesis tales como los permisos otorgados para poder realizar la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos que se recopilaron con el cuestionario, han sido procesados estadísticamente con cuadros de datos, agregando una forma gráfica y la interpretación adecuada, basándonos en una metodología de análisis cuantitativa. Para la elaboración del estudio estadístico utilizamos el programa Excel y el sistema SPSS 22. En lo cual hemos elaborado las tabulaciones, interpretando cada una de las tablas y figuras, del mismo modo, dando respuesta a cada uno de nuestros objetivos planteados.

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación los involucrados los (estudiantes), desde el punto de vista ético, debemos considerar, además de las normas internacionales, el sitio donde se desarrolla ya que según el lugar se encontrarán diferencias culturales. Es por ello que el investigador respetará y plasmará la información tal cual ha sido emitida por los entrevistados, se mantendrá la confidencialidad de los datos de las personas entrevistadas y los datos suministrados por la institución, Se respetará la autoría de los textos citados que sirven de apoyo a la investigación de acuerdo a las normas APA. Cuando se trate de investigación, se considera los siguientes principios éticos que la rige que son: Respeto por las personas: en la cual ninguna persona debe ser sometida a una experimentación sin su consentimiento, para esto el gerente muy amablemente sin cuestionarlo nos dio su apoyo para tal efecto. La validez: este aspecto consistió en la negación o aceptación de los resultados por parte del jurado calificador que expresamente se respeta. La credibilidad: para este punto los informes anexados reales sin ánimo de adulteración ya que esto nos permite un mejor trabajo de investigación. Para el principio de beneficencia: tratamos de que este

estudio sea positivo para la corporación sin afectar su expectativa ya que en un estudio existen la posibilidad de que el resultado sea negativo. El principio de consentimiento informado: el gerente general para realizar la investigación se le dirigió una solicitud para la autorización de ingresar a sus instalaciones y recolectar lo necesario para los objetivos de la investigación. El principio de responsabilidad y compromiso: sin compromiso y responsabilidad no hubiera sido posible esta investigación ya que gracias a esto por parte del gerente y los investigadores se propuso un plan para lograrlo asumiendo una serie de obligaciones en conjunto.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1

Identificar los riesgos en la seguridad y salud ocupacional en la empresa textilera RSJ EIRL.

Tabla 9

Guía de entrevista.

Nombre del entrevistado: Milian Ordoñez, Jairsinho Luis

Cargo: Gerente General

Nombre de la empresa: Corporación RSJ EIRL

Objetivo específico 1: Identificar los riesgos en la seguridad y salud ocupacional en la empresa textilera RSJ EIRL.

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	
Preguntas	Respuestas
1- ¿Existe una política documentada en la materia de gestión de seguridad y salud ocupacional?	No existe aún. Pero no descarto la posibilidad de poder implementar el presente año una política documentada para la protección de mis colaboradores.
2- ¿Usted dispone los recursos necesarios para mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional?	Si dispongo de los recursos necesarios, pero no he tenido una orientación profesional acerca del tema de gestión de seguridad y salud ocupacional.
3- ¿Se establecen procedimientos para identificar peligros y evaluar riesgos?	Hasta el momento no hemos establecido procedimientos debido a la falta de orientación o capacitación de SG-SST.
4- ¿Se controla periódicamente las condiciones de trabajo y de la salud de los trabajadores?	Si controlamos las condiciones de trabajo, debido a que laboran con maquinarias y es un poco peligroso estar sin los implementos necesarios o no estar al alcance de un botiquín de primeros auxilios.
5- ¿Se realiza actividades para fomentar la cultura para la prevención de riesgos?	Como empresa no hemos realizado ningún tipo de actividad que fomente la cultura acerca de la prevención de riesgos.

DESEMPEÑO LABORAL

Preguntas	Respuestas
6- ¿Tiene la habilidad para guiar y desarrollar eficientemente al personal?	Si, tengo la habilidad para guiar a mis colaboradores y me siento capaz de hacerlos crecer laboralmente o brindarles nuevas oportunidades de trabajo.
7- ¿Usted brinda incentivos a los trabajadores para un mejor desempeño laboral?	Si brindo incentivos, por ejemplo: Un pequeño refrigerio dos veces por semana. Pero, pienso que es necesario implementar incentivos económicos para el mejor desempeño laboral.
8- ¿Usted nota que sus colaboradores se sienten comprometidos con la empresa y los objetivos de la misma?	Algunos colaboradores veo que son capaces de mejorar sus habilidades laborales, pero también analizo que otros no ponen de su parte y mucho menos se sienten comprometidos con la empresa.
9- ¿Cómo contribuye el desempeño laboral al logro de los objetivos de la empresa?	Trabajando todos con un mismo objetivo y con una sola meta, no solo vamos a obtener ganancias o beneficios para la empresa, sino también satisfacción y algunos reconocimientos económicos para el colaborador.

Interpretación: Por la información que hemos obtenido por parte del gerente general: Milian Ordoñez, Jairsinho Luis, de la empresa Corporación RSJ EIRL, hemos analizado y concluido que la organización no presenta un plan de identificación de riesgos ni brinda las capacitaciones de acuerdo a lo requerido para una organización, entre los principales riesgos de accidentes tenemos: Maquinas sin protecciones, no usan herramientas auxiliares, cortes y amputaciones, falta de señalización, falta de concentración del colaborador. Sin embargo, no descartan la posibilidad de implementar una solución para dicho problema, para lograr con ello frenar los accidentes que se vienen dando a través de los últimos años.

Objetivo específico 2

Identificar las acciones que realiza la empresa textilera RSJ EIRL en referencia a la gestión de seguridad y salud ocupacional.

Tabla 10

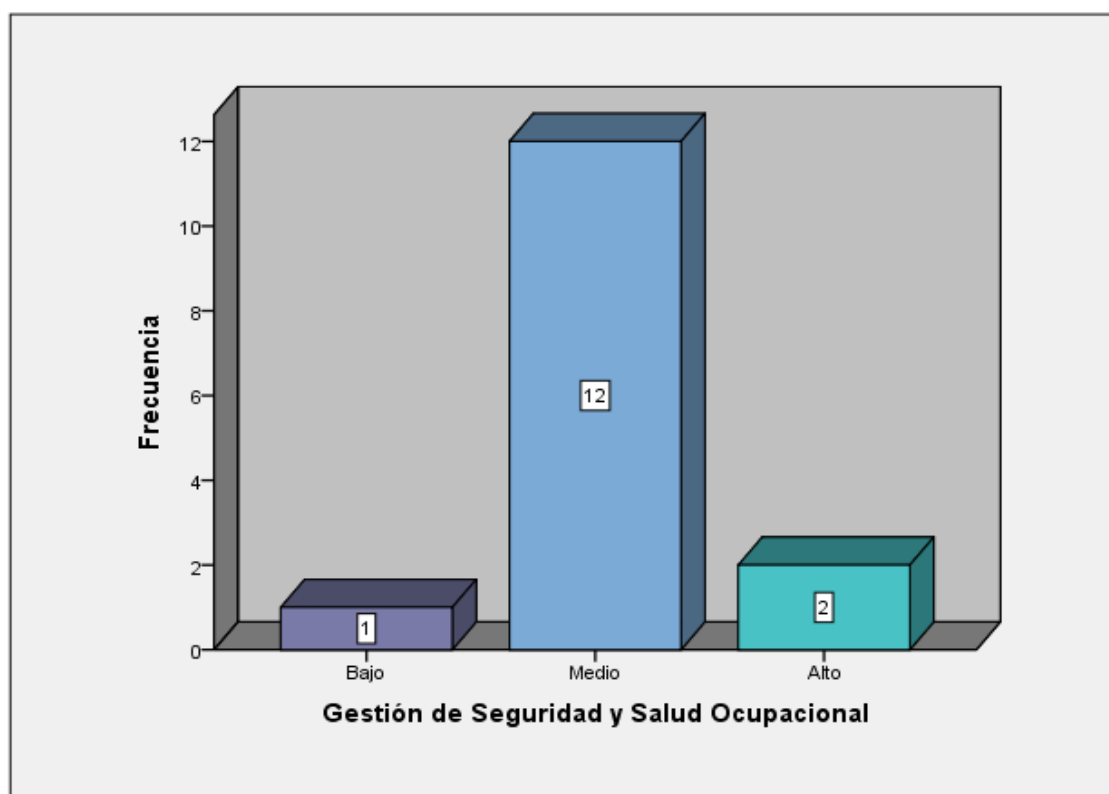
Nivel de la Gestión de Seguridad Ocupacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	6,7	6,7	6,7
	Medio	12	80,0	80,0	86,7
	Alto	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en empresa textilera RSJ EIRL.

Figura 1

Nivel de la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.



Fuente: Tabla 10

Interpretación: Con respecto al objetivo específico identificar las acciones que realiza la empresa textilera RSJ EIRL en referencia a la gestión de seguridad y salud ocupacional, esta tiene un porcentaje medio

de aceptación con un 80%. Sólo el 6.7% de los encuestados considera un nivel bajo a los resultados obtenidos.

Tabla 11

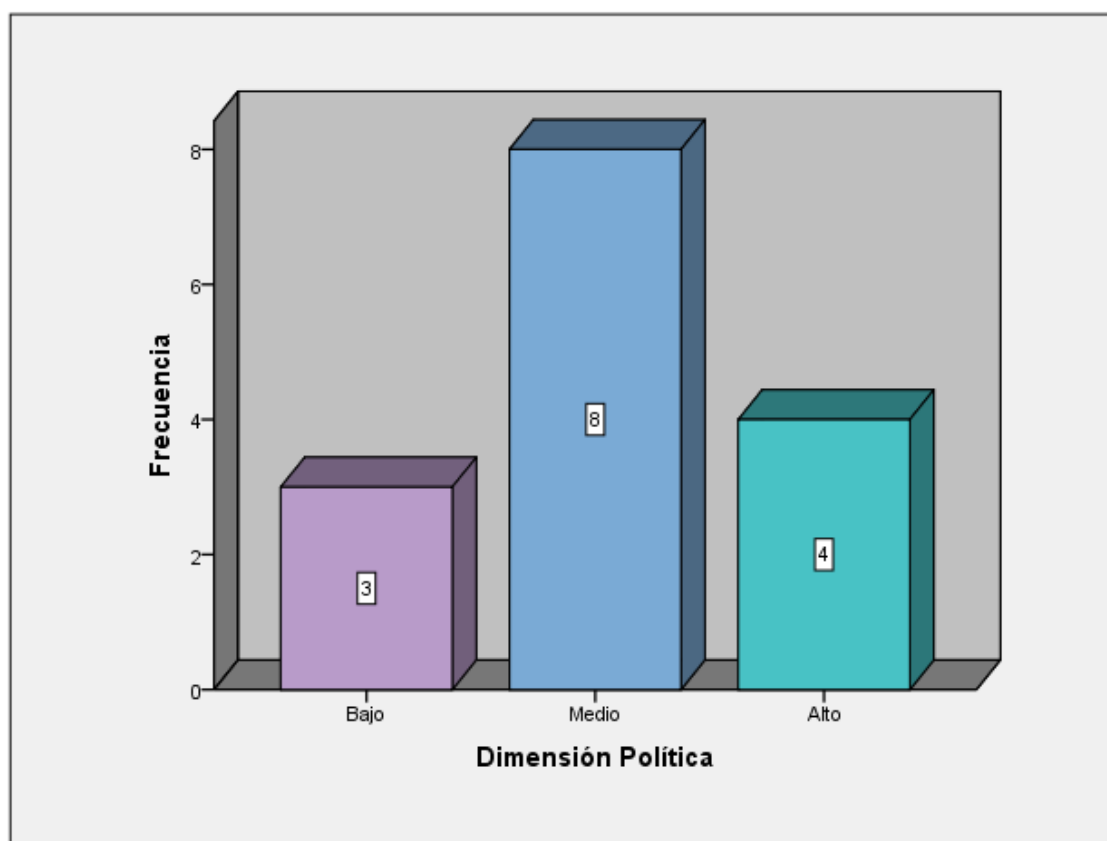
Dimensión Política.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	20,0	20,0	20,0
	Medio	8	53,3	53,3	73,3
	Alto	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en empresa textilera RSJ EIRL.

Figura 2

Dimensión Política.



Fuente: Tabla 11

Interpretación: Con respecto al diagnóstico del nivel de la dimensión política de la variable gestión de seguridad y salud ocupacional dentro de la empresa textilera RSJ EIRL, esta tiene un porcentaje medio de

aceptación con un 53.3%. Sólo el 20% de los encuestados considera un nivel bajo a los resultados obtenidos. Dando que la empresa todavía no tiene políticas establecidas para que se cumplan.

Tabla 12

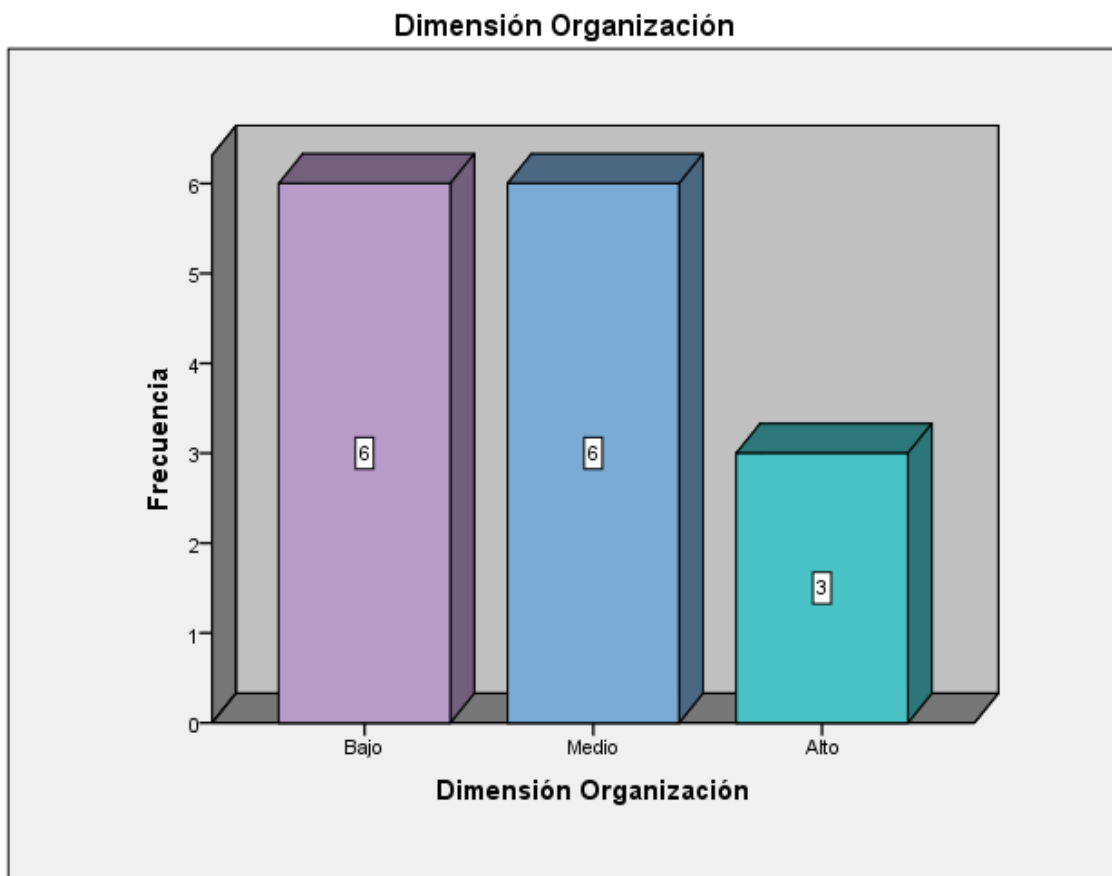
Dimensión Organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	40,0	40,0	40,0
	Medio	6	40,0	40,0	80,0
	Alto	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en empresa textilera RSJ EIRL

Figura 3

Dimensión Organización.



Fuente: Tabla 12

Interpretación: Con respecto al diagnóstico del nivel de la dimensión organización de la variable gestión de seguridad y salud ocupacional dentro de la empresa textilera RSJ EIRL, esta tiene un porcentaje medio de aceptación con un 40%. Sólo el 20% de los encuestados considera un nivel bajo a los resultados obtenidos. Esta dimensión nos muestra que los colaboradores está de acuerdo que todo tenga un orden para cosa y así poder estar monitoreando a los trabajadores.

Tabla 13

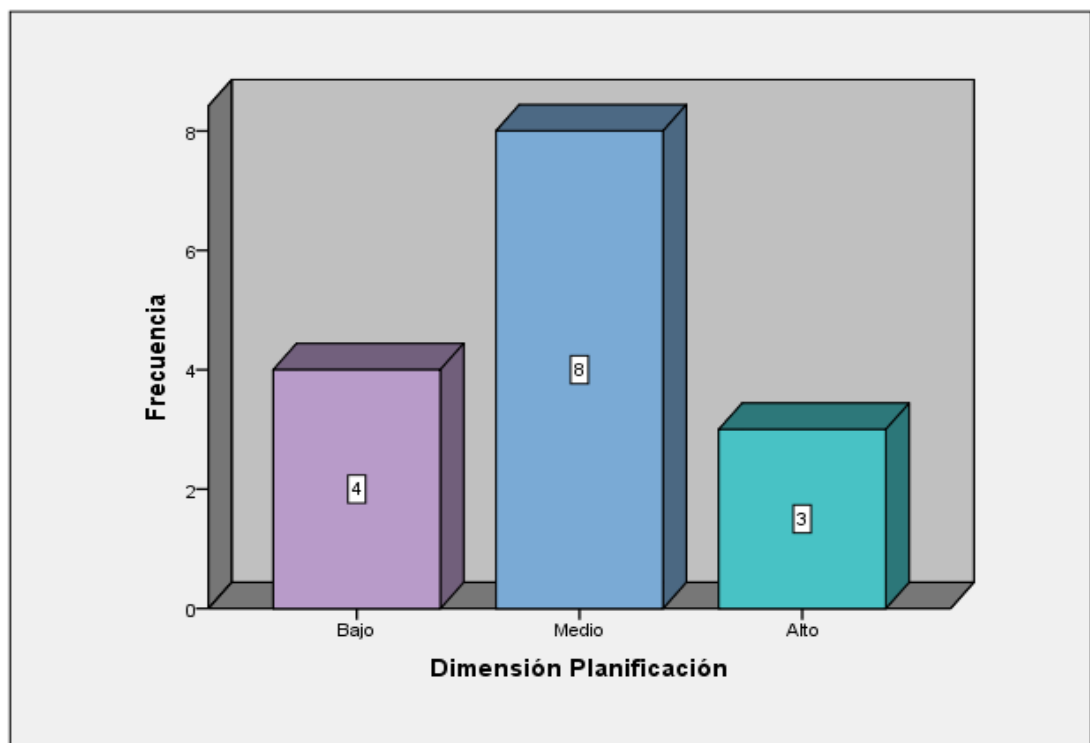
Dimensión Planificación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	26,7	26,7	26,7
	Medio	8	53,3	53,3	80,0
	Alto	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en empresa textilera RSJ EIRL.

Figura 4

Dimensión Planificación.



Fuente: Tabla 13

Interpretación: Con respecto al diagnóstico del nivel de la dimensión planificación de la variable gestión de seguridad y salud ocupacional dentro de la empresa textilera RSJ EIRL, esta tiene un porcentaje medio de aceptación con un 53.3%. Sólo el 20% de los encuestados considera un nivel alto a los resultados obtenidos. Esta dimensión más que todo engloba un sistema organizado de prevención.

Tabla 14

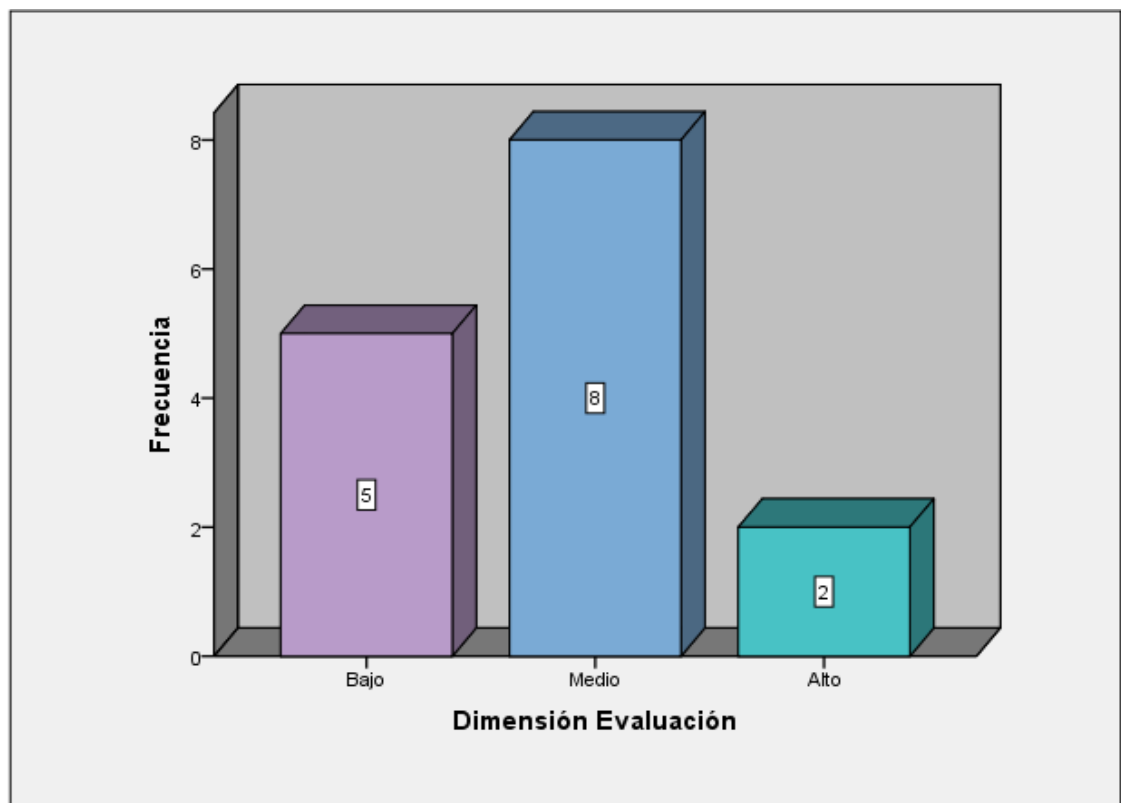
Dimensión Evaluación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	33,3	33,3	33,3
	Medio	8	53,3	53,3	86,7
	Alto	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en empresa textilera RSJ EIRL.

Figura 5

Dimensión Evaluación.



Fuente: Tabla 14

Interpretación: Con respecto al diagnóstico del nivel de la dimensión evaluación de la variable gestión de seguridad y salud ocupacional dentro de la empresa textilera RSJ EIRL, esta tiene un porcentaje medio de aceptación con un 53.3%. Sólo el 13.3% de los encuestados considera un nivel alto a los resultados obtenidos. Las encuestas muestran que es vital importancia una buena evaluación para supervisar que las leyes jurídicas sean cumplidas.

Tabla 15

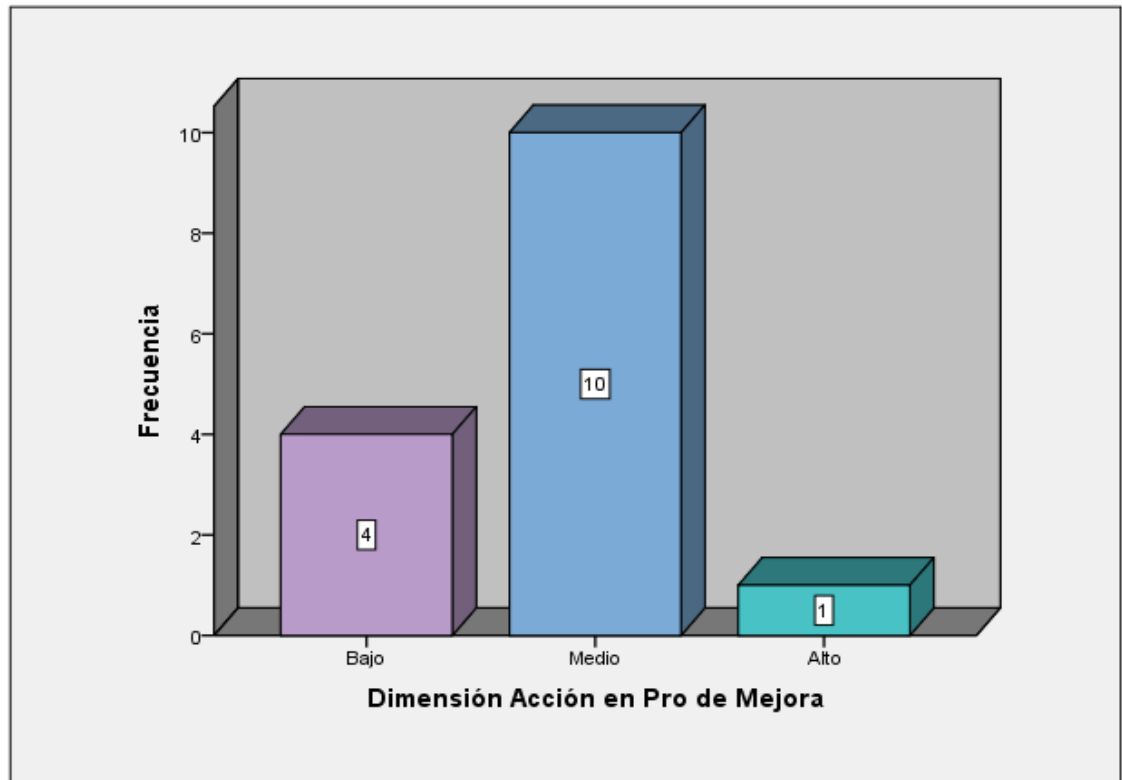
Dimensión Acción de Pro de Mejora.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	26,7	26,7	26,7
	Medio	10	66,7	66,7	93,3
	Alto	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en empresa textilera RSJ EIRL.

Figura 6

Dimensión Acción de Pro de Mejora.



Fuente: Tabla 15

Interpretación: Con respecto al diagnóstico del nivel de la dimensión Acción en Pro de Mejora de la variable gestión de seguridad y salud ocupacional dentro de la empresa textilera RSJ EIRL, esta tiene un porcentaje medio de aceptación con un 66.7%. Sólo el 6.7% de los encuestados considera un nivel alto a los resultados obtenidos. Es importante que el colaborador se sienta comprometido con la empresa para poder alcanzar los objetivos propuestos.

Objetivo específico 3

Diagnosticar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textilera RSJ EIRL.

Tabla 16

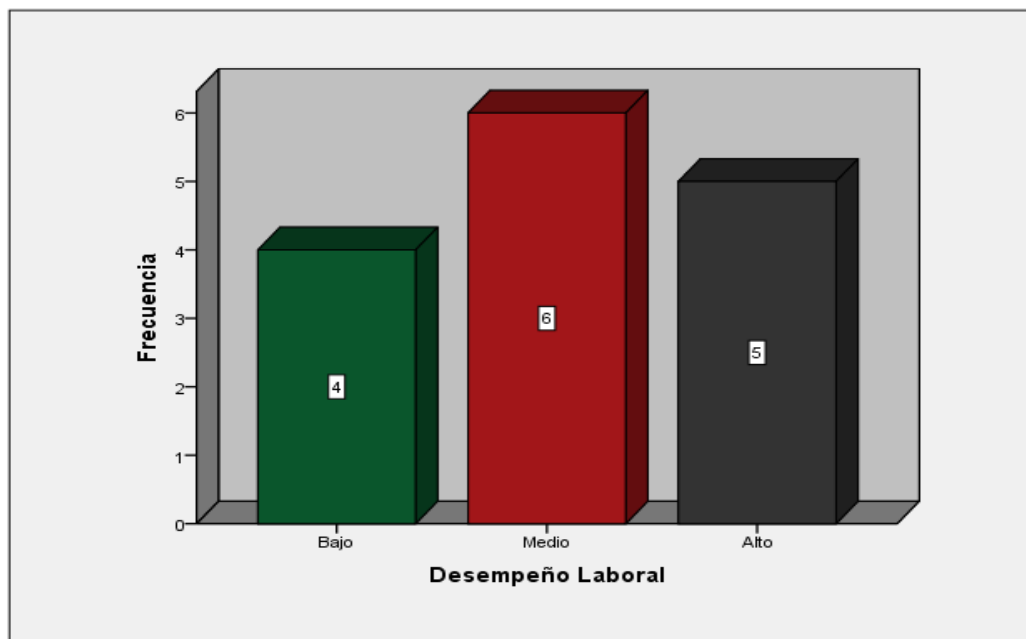
Nivel del Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	26,7	26,7	26,7
	Medio	6	40,0	40,0	66,7
	Alto	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en empresa textilera RSJ EIRL.

Figura 7

Desempeño Laboral.



Fuente: Tabla 16

Interpretación: Con respecto al objetivo específico de diagnosticar el nivel del desempeño laboral dentro de la empresa textilera RSJ EIRL, esta tiene un porcentaje medio de aceptación con un 40%. Sólo el 26.7% de los encuestados considera un nivel bajo a los resultados obtenidos.

Tabla 17

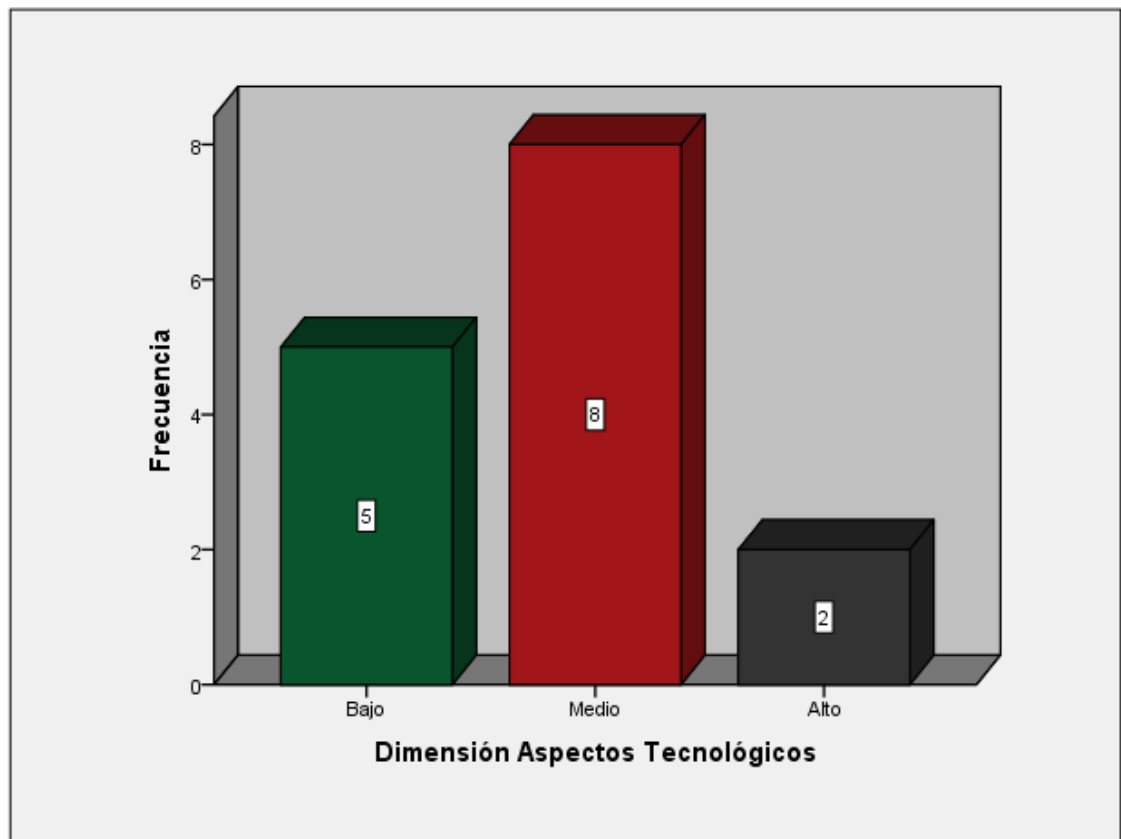
Dimensión Aspectos Tecnológicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	33,3	33,3	33,3
	Medio	8	53,3	53,3	86,7
	Alto	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en empresa textilera RSJ EIRL.

Figura 8

Dimensión Aspectos Tecnológicos.



Fuente: Tabla 17

Interpretación: Con respecto a la Dimensión Aspectos Tecnológicos de la variable desempeño laboral dentro de la empresa textilera RSJ EIRL, esta tiene un porcentaje medio de aceptación con un 53.3%. Sólo el 13.3% de los encuestados considera un nivel alto a los resultados obtenidos. La corporación está tratando de adaptarse a las nuevas tendencias tecnológicas con el fin de captar clientes y no fracase.

Tabla 18

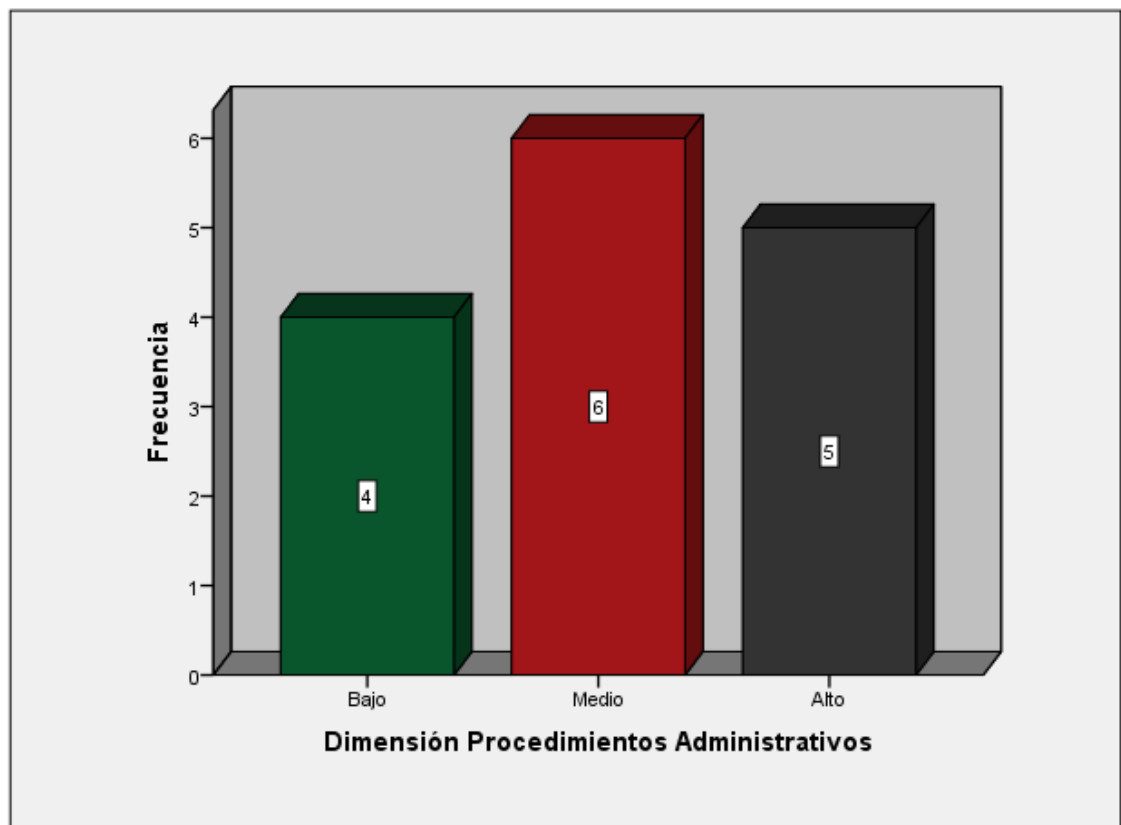
Dimensión Procedimientos Administrativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	26,7	26,7	26,7
	Medio	6	40,0	40,0	66,7
	Alto	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en empresa textilera RSJ EIRL.

Figura 9

Dimensión Procedimientos Administrativos.



Fuente: Tabla 18

Interpretación: Con respecto a la Dimensión Procedimientos Administrativos de la variable desempeño laboral dentro de la empresa textilera RSJ EIRL, esta tiene un porcentaje medio de aceptación con un 40%. Sólo el 26.7% de los encuestados considera un nivel bajo a los resultados obtenidos. Todo empleador busca que los colaboradores se pongan la camiseta y en este caso no estamos alejados ya que la empresa tiene claros su visión y misión desde sus políticas internas.

Tabla 19

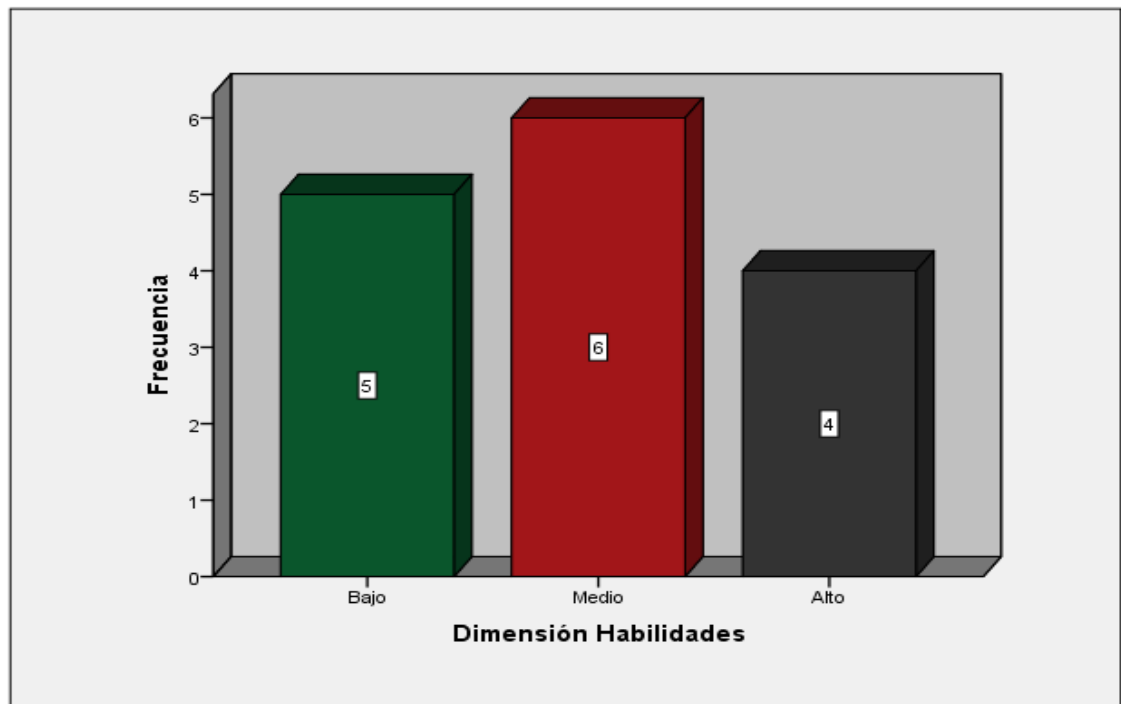
Dimensión Habilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	33,3	33,3	33,3
	Medio	6	40,0	40,0	73,3
	Alto	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en empresa textilera RSJ EIRL.

Figura 10

Dimensión Habilidades.



Fuente: Tabla 19

Interpretación: Con respecto a la Dimensión Habilidades de la variable desempeño laboral dentro de la empresa textilera RSJ EIRL, esta tiene un porcentaje medio de aceptación con un 40%. Sólo el 26.7% de los encuestados considera un nivel alto a los resultados obtenidos. En esta dimensión claramente los colaboradores están de acuerdo que la empresa evalué sus capacidades de desempeño con el fin de recibir incentivos.

Tabla 20

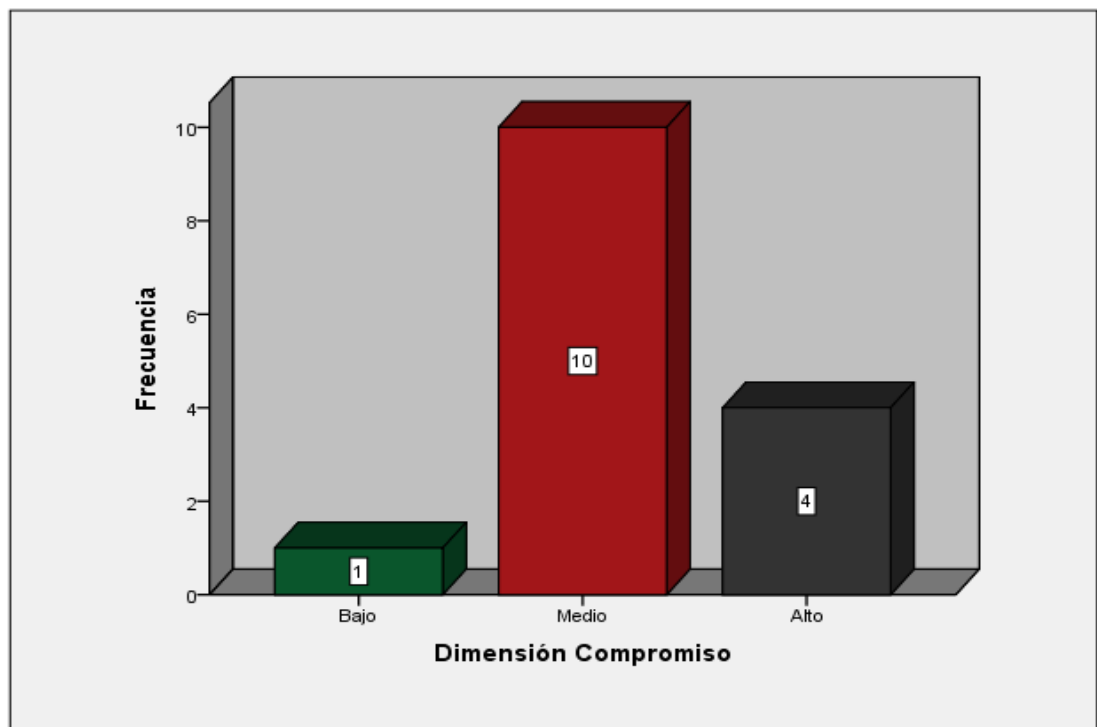
Dimensión Compromiso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	6,7	6,7	6,7
	Medio	10	66,7	66,7	73,3
	Alto	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en empresa textilera RSJ EIRL.

Figura 11

Dimensión Compromiso.



Fuente: Tabla 20

Interpretación: Con respecto a la Dimensión Compromiso de la variable desempeño laboral dentro de la empresa textilera RSJ EIRL, esta tiene un porcentaje medio de aceptación con un 66.7%. Sólo el 26.7% de los encuestados considera un nivel bajo a los resultados obtenidos.

Objetivo específico 4

Validar la propuesta del programa de gestión de seguridad y salud ocupacional para mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores en la empresa textilera RSJ EIRL.

Acciones para desarrollar

Tabla 21

Plan de acción de la propuesta

ESTRATEGIA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS Y MATERIALES	RESPONSABLES
ESTRATEGIA 1: Política para mejorar la seguridad y salud en el trabajo.	❖ Crear una cultura empresarial en la que promuevan adecuadas condiciones de trabajo.	❖ Identificar los peligros, evaluar y establecer los controles necesarios.	❖ Manual del SG-SST- ❖ Software ISOTools Excellence.	❖ Falen Guerrero, Greta Lorena. ❖ Salazar Milian, Ingrid Judith.
		❖ Proteger la seguridad y salud en todos los colaboradores, mediante la mejora continua en SG-SST.		
		❖ Cumplir con la normativa nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.		
ESTRATEGIA 2: Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.	○ Transmitir el funcionamiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a los colaboradores.	○ Identificar las condiciones de seguridad y salvaguardar la vida, la integridad física y el bienestar de los colaboradores.	○ Charlas. ○ Cronogramas de supervisión.	○ Falen Guerrero, Greta Lorena. ○ Salazar Milian, Ingrid Judith.
		○ Establecer las medidas de seguridad que deben ser aplicadas en los procesos de la empresa.		
		○ Normar el desarrollo de las actividades necesarias para la gestión de riesgos.		

<p>ESTRATEGIA 3: Identificar los peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control.</p>	<p>✓ Establecer los lineamientos para un proceso sistemático de identificación continua y proactiva.</p>	<p>✓ Entender conceptos básicos del IPERC. ✓ Identificar todos los posibles peligros por poco probables que parezcan, incluyendo aquellos generados en situaciones de emergencias. ✓ Aplicar herramientas adecuadas para la evaluación de riesgos. ✓ Capacitar a los colaboradores.</p>	<p>✓ Formato IPERC. ✓ Capacitaciones.</p>	<p>✓ Falen Guerrero, Greta Lorena. ✓ Salazar Milian, Ingrid Judith.</p>
<p>ESTRATEGIA 4: Mapa de riesgos.</p>	<p>• Identificar y localizar problemas y acciones de promoción y protección de la salud de los colaboradores de la organización.</p>	<p>• Realizar un plano sencillo de las instalaciones de la empresa, dando a conocer los puestos de trabajo o maquinarias que general riesgo. • Asignar un símbolo para representar el tipo de riesgo. • Asignar un símbolo para la adopción de las medidas de protección a utilizarse. • Recopilar información analizando la matriz IPERC.</p>	<p>• Reuniones. • Acta de reuniones de trabajo.</p>	<p>• Falen Guerrero, Greta Lorena. • Salazar Milian, Ingrid Judith.</p>

ESTRATEGIA 5: Planificación preventiva	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eliminar, controlar y reducir riesgos, minimizando la probabilidad que produzca un accidente o incidente. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener en cuenta el número de colaboradores que se encuentran en riesgo. ▪ Evaluación de riesgos. ▪ Información y formación de los trabajadores. ▪ Controles periódicos necesarios de las condiciones de trabajo. ▪ Vigilancia de la salud. ▪ Medidas de emergencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Guía del plan de prevención. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falen Guerrero, Greta Lorena. ▪ Salazar Milian, Ingrid Judith.
ESTRATEGIAS 6: Programa anual de seguridad y salud en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Cumplir con la legislación en seguridad y salud en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Elaborar un informe anual de resultados de vigilancia de salud a los colaboradores. ❖ Realizar auditorías internas de sistema de gestión de SST. ❖ Reportar estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales. ❖ Realizar reuniones con los colaboradores cada tres meses. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Verificación de informes anuales. ❖ Reuniones. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Falen Guerrero, Greta Lorena. ❖ Salazar Milian, Ingrid Judith.

Fuente: Elaboración propia

V. DISCUSIÓN

El objetivo general planteado para el presente trabajo de investigación fue proponer un programa de gestión de seguridad y salud ocupacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textilera RSJ EIRL, para ello se pretende potenciar el uso de estrategias para un plan en acción. No obstante, existe demostración científica sobre la aplicación de dichas estrategias en empresas como el argumento de la investigación de Vera y Failoc (2019) quien empleó en su investigación una metodología transversal, observacional-descriptivo, siendo su muestra de 45 hospitales en condiciones de riesgo, el cual su resultado destaca que, todo ámbito de trabajo tiene riesgos, es por ello que debemos de tomar en cuenta la importancia de la SG-SST y aplicar esta medida para evitar los accidentes de bajo y alto riesgo. De la misma manera en la investigación de Valdeiglesias y Velasco (2020) el diseño aplicado fue correlacional, siendo su muestra de 10 colaboradores del área operativa de la empresa MAFER S.A.C. Utilizando como instrumento la encuesta, obteniendo el 65% a favor de que con un buen sueldo y un incentivo laboral el colaborador dará un máximo nivel en la producción, sin tomarle la debida importancia a la seguridad y protección de todos y cada uno de ellos, ya que, con un colaborador accidentado siendo una pieza clave para la organización, está podría detener su producción. En concluyente, el objetivo que se plantea para proponer un programa de gestión de seguridad y salud ocupacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores, teniendo en cuenta las variables: Gestión de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral, también, hemos planteado nuestros resultados con los indicadores de leyes jurídicas, identificación de riesgos, cronogramas, metas cumplidas, maquinarias y políticas de la empresa, Macrae (2019) indica que estos comportamientos ayudan a un mejor desempeño eficaz y desenvolvemos al punto de ser competentes para la organización, a tal grado de cumplir con una serie de características como: manejo del tiempo, confiabilidad, trabajo en equipo, comunicación interpersonal, lenguaje deseo de aprender,

demostrar integridad y un comportamiento ético. Además, se comprobó la hipótesis alterna: La propuesta de seguridad y salud ocupacional mejorara el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textilera RSJ EIRL.

En cuanto al objetivo específico 1, se acudió a identificar los riesgos en la seguridad y salud ocupacional en la empresa textilera RSJ EIRL, para ello realizamos una entrevista al gerente general en la cual analizamos que la empresa no presenta un plan de identificación de riesgos, ni brinda capacitaciones de acuerdo a lo requerido para una organización, hicimos un recorrido por la empresa, es por ello que concluimos que existen máquinas sin protecciones, no usan herramientas auxiliares, falta de señalización y del mismo modo la falta de concentración del colaborador, sin embargo, el gerente nos comentó que no descartan la posibilidad de implementar una solución para dicho problema, creando así un freno para los accidentes que se vienen dando a través de los últimos años. En el estudio de Castello (2018) diariamente existe un promedio de 34 trabajadores que sufren accidentes graves como: lesiones y pérdidas de extremidades superiores. Por otro lado, se observó que el 90% de desastres laborales continúa con un orden decreciente, incidentes peligrosos, accidentes mortales y enfermedades ocupacionales. Del mismo modo, en la indagación de Torres, Guataquí y Niño (2020) indica que la SG-SST abarca una disciplina que aplica la prevención de lesiones y enfermedad que son causadas por las mismas condiciones de trabajo. Las empresas deben promover como un objetivo principal la mejora de condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, del mismo modo, la salud en el trabajo, esto conlleva un sustento en el bienestar de los empleados. Butrón (2021) indica que la gestión de seguridad y salud ocupacional da origen con la intervención de colaboradores con el fin de garantizar la protección en el ámbito laboral, para una organización es como una estrategia que trata de adaptarse a cambios legislativos y protección al personal.

Con respecto al objetivo 2, se consideró identificar las acciones que realiza la empresa textilera RSJ EIRL en referencia a la gestión de seguridad y salud ocupacional, tiene un porcentaje medio de aceptación con un 80% y sólo el 6.7% de los encuestados considera un nivel bajo a los resultados obtenidos. Es así que a través de la recopilación de datos mediante la técnica de la encuesta se obtuvo que el 20% de los encuestados considera un nivel bajo a los resultados obtenidos, dando que la empresa todavía no tiene políticas establecidas para que se cumplan, con respecto a acción en pro de mejora, esta tiene un porcentaje medio de aceptación con un 66.7%, es importante que el colaborador se sienta comprometido con la empresa para poder alcanzar objetivos propuestos. De manera semejante, Constanza (2020) trabajó con una muestra de 150 colaboradores el cuál comprobó que no existe un respaldo acerca del sistema de gestión y salud ocupacional y que ellos trabajan sin ningún elemento de protección, se obtuvo una cifra baja con un 15% de aceptación. Del mismo modo, Bedoya (2019) trabajó su encuesta con 72 colaboradores, dónde se destacó que si existe un plan de seguridad esto generará un ambiente productivo y eficiente ya que conlleva a que ambas partes tanto dueño de la empresa y el colaborador salgan beneficiados, un 79% de los encuestados defienden esta posición. Por otro lado, Cumbreira, Céspedes y Martínez (2018) trabajó con una muestra de 50 colaboradores en lo cual se comprobó que la inseguridad dentro de la empresa da origen a la existencia de alto riesgo laboral, la gestión de seguridad y salud ocupacional es la parte fundamental en una organización debido a que, si el trabajador se encuentra bien, pues, tendrá una mejor producción y se desenvolverá adecuadamente, un 85% de los colaboradores están de acuerdo con los resultados que se podrían obtener, siempre y cuando se implementen las medidas necesarias. Por ende, la falta de gestión de seguridad y salud ocupacional en las organizaciones han provocado ser una de las preocupaciones políticas más urgentes, por el alto índice de accidentes que se vienen dando de manera sistemática, es de vital importancia que la organización tome en cuenta la gran utilidad que genera un plan de seguridad.

En cuanto al objetivo específico 3, se acudió a diagnosticar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textilera RSJ EIRL, tiene un porcentaje medio de aceptación con un 40%, sólo el 26.7% de los encuestados considera un nivel bajo a los resultados obtenidos. Es así que a través de la recopilación de datos mediante la técnica de la encuesta se obtuvo que el 26.7% de los encuestados considera un nivel bajo a los resultados obtenidos, ya que todo empleador busca que los colaboradores se pongan la camiseta, es por ello que, la empresa tiene claro su visión y misión desde sus políticas internas. De manera semejante, Espaderos (2019) trabajó su cuestionario con una muestra de 10 colaboradores, en lo cual se comprobó que el desempeño laboral es el motor de una organización, por ello empieza hacer reconocida por altos mandos, las empresas tienen un papel importante en la sociedad porque en base a ello brindan productos y servicios que son útiles para la población, un 93% de los trabajadores defienden esta posición. Por otro lado, Ramírez y Nazar (2019) elaboró su encuesta con una muestra de 70 colaboradores, lo cual se obtuvo como resultado que el desempeño laboral es un rol sumamente importante en una empresa ya que responden a diferentes líneas de acción para producir o transformar una situación, en la psicología y disciplina organizacional se entiende como un diseño de trabajo, el 83% de los colaboradores están de acuerdo con lo que se concluyó. Del mismo modo, Latorre (2018) realizó el cuestionario con 8 colaboradores, un 65% estuvo de acuerdo con que las organizaciones se van adaptando a la sociedad mediante políticas empresariales y estrategias, el desempeño laboral es una clave al momento de adaptarse a las demandas del entorno, esto genera que la empresa tenga éxito o fracase, por ende, el área de recursos humanos es el que se encarga de velar por el bienestar y desenvolvimiento de los colaboradores.

Con respecto al objetivo específico 4, se consideró validar la propuesta del programa de gestión de seguridad y salud ocupacional para mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores en la empresa textilera RSJ EIRL. Como lo menciona Hernández (2018) la validez se refiere a la amplitud y forma en que las consecuencias de una prueba obtienen ser diversificados a diferentes sujetos, poblaciones, lugares, experimentadores. Por otro lado, acerca de validez interna Sánchez (2019) sostiene que se enfoca en establecer los motivos de la transformación observado en la variable dependiente en un tiempo específico. También, la validez de constructo Leyva (2018) es la responsabilidad de correspondencia entre las variables que serán observadas y el constructo figurado que se desea medir. La validez es parte fundamental de una investigación debido a que está permite que el lector pueda conocer el nivel de precisión y evidencia de los instrumentos que fueron aplicados. Asimismo, las preguntas de la entrevista fueron validadas por expertos con el grado de MBA en administración quienes determinaron la población y viabilidad de la propuesta.

VI. CONCLUSIONES

1. Para la identificación de los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo que existen, sirven para mejorar el desempeño laboral en la empresa textilera Corporación RSJ EIRL Chiclayo. Se realizó en función de una serie de herramientas, de identificación y estudio simple en base a información clasificada, ya que se busca que los colaboradores tengan un mejor desempeño laboral. Una vez identificado la empresa pone en práctica lo adquirido para evitar accidentes frecuentes y alcanzando un proceso evolutivo.
2. Se ha identificado las acciones que realiza la empresa textilera Corporación RSJ EIRL en referencia a la gestión de seguridad y salud ocupacional, lo cual el gerente nos mencionó que la empresa se encuentra en desventaja por no tener el suficiente conocimiento de seguridad, es por ello que los colaboradores están en su mínima competencia, pero están abiertas las posibilidades de integrar el programa a la empresa.
3. El diagnóstico del nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textilera Corporación RSJ EIRL se tuvieron en consideración las siguientes dimensiones como: aspectos tecnológicos, procedimientos administrativos, habilidades, compromiso. Es por ello que hemos concluido que los colaboradores para poder desarrollar sus habilidades y destrezas necesitan seguridad y protección, esto evita gastos innecesarios a la empresa.
4. La siguiente propuesta de crear un programa de seguridad y ocupacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa textilera Corporación RSJ EIRL fueron validadas por expertos, mismos que dieron conformidad al planteamiento de mejorar como alternativas de solución ante la problemática que atraviesa la empresa, la cual se centraliza en el alto grado de accidentes laborales que vienen atravesando a lo largo del tiempo.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al gerente de la textilería Corporación RSJ EIRL tener en cuenta integrar la propuesta de crear un programa de seguridad y salud ocupacional con el objetivo de mejorar el desempeño de sus colaboradores el cual le permitirá ser una empresa segura para desempeñarse con eficiencia.

Por otro lado, el supervisor encargado deberá tener la responsabilidad de identificar los riesgos latentes que ponen en peligro el desempeño de los colaboradores y otros como visitas que llegan a la empresa, dándole el seguimiento respectivo. La corporación debe tener clara las acciones dentro del marco de seguridad y salud ocupacional que, si bien están abiertos a la posibilidad de aplicarlas a la empresa, éstas deben estar visibles para conocimiento de los colaboradores y de ellos mismos, ya que este sujeto a leyes que deben ser respetadas dentro del marco jurídico.

En tal sentido se le recomienda a la textilería conocer lo que sus colaboradores necesitan para poder brindárselo y ellos puedan producir correctamente dentro de ellos están sus habilidades, capacidades, aspectos tecnológicos; y eso provocará que suban las utilidades y vayan aumentando considerablemente ya que un trabajador motivado genera ganancia. Por consiguiente, la propuesta se planteó para mejorar el desempeño de los colaboradores dentro de la organización es por ello que, se propone ponerla en ejecución y hacer de conocimiento a los colaboradores como parte principal de la empresa y esto conlleva a un mejor estilo de vida dentro de la textilería.

Por consiguiente, para dar fe que la propuesta tiene sentido y sería muy factible con grandes mejoras para la textilería Corporación RSJ EIRL nos validaron expertos en la materia dando el alta para ofrecerlo a la empresa, con garantía.

PROPUESTA

Actividades para identificar la gestión de seguridad y salud ocupacional para el desempeño laboral

I. PRESENTACIÓN

Las organizaciones siempre buscan estar a la vanguardia, pero involucra una cadena de pasos a seguir sobre todo la atención de los colaboradores para ejecutar un buen trabajo, es por ello que debemos tomar en cuenta la grandiosa labor que realizan dentro de la empresa por lo tanto la organización debe velar por la seguridad y salud de los colaboradores. Por consiguiente, la siguiente propuesta busca proponer un programa de gestión de seguridad y salud ocupacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textilería RSJ EIRL.

II. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

Razón social de la empresa Corporación RSJ EIRL identificada con RUC 20602552030

Empresa socialmente responsable.

2.1 Breve reseña histórica

La empresa Corporación RSJ EIRL inició en el año 2017, es una empresa textil con una trayectoria de tres años en el mercado nacional. Se ha especializado en la fabricación de prendas de vestir para varón. Fue fundada por el Señor Jairsinho Luis, Milian Ordoñez, lo cual inicio con un local propio y cinco trabajadores, pero con una actitud visionaria.

Durante su historia, Corporación RSJ EIRL a pesar de las dificultades ha tenido un crecimiento sostenible. Actualmente la empresa cuenta con un local propio donde podemos hallar la parte de almacén y acabos, por otro lado, también alquilan un local en el cual encontramos la parte de la maquinaria, donde confeccionan las prendas de vestir. Ambas partes cuentan con colaboradores especializados para que realicen su labor encomendada.

2.2 Descripción

La corporación RSJ EIRL se dedica exclusivamente a la confección y comercialización de prendas de vestir para caballero.

2.3 Misión

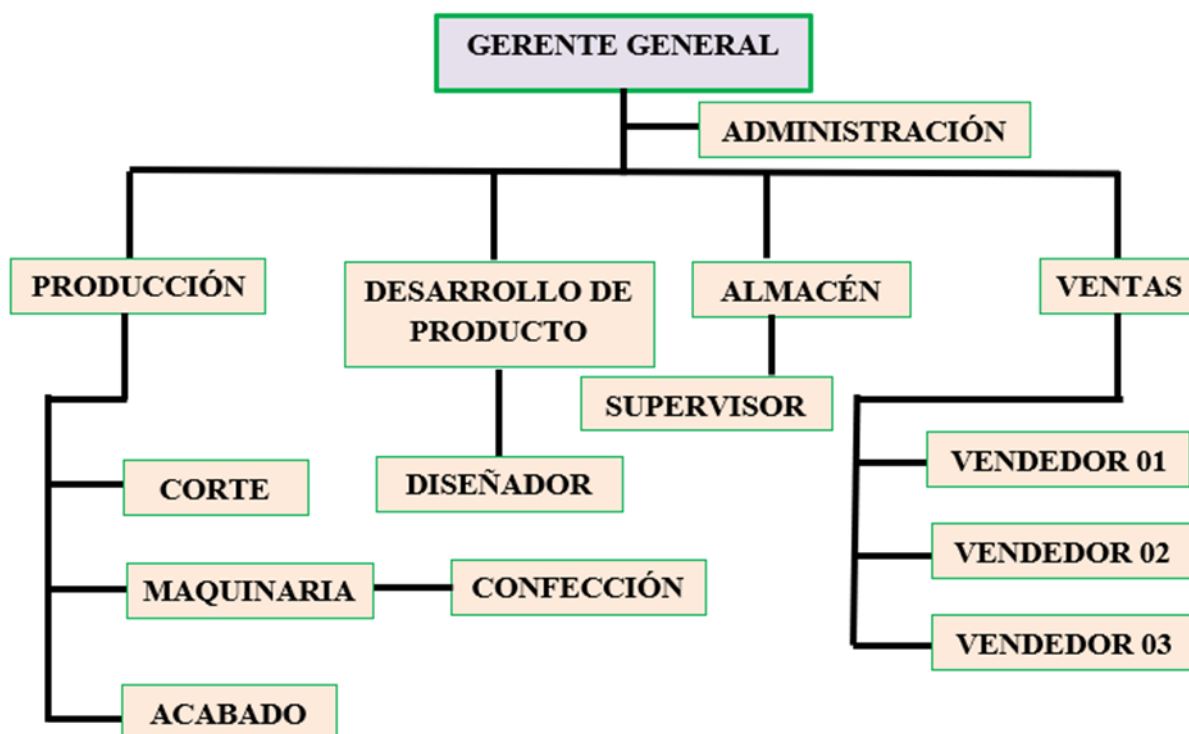
Confeccionar productos textiles e innovadores de calidad de acuerdo a los gustos y tendencias del mercado, que logren satisfacer las necesidades de los clientes, brindando siempre un servicio de excelencia, capacitando y desarrollando las competencias de nuestro equipo de trabajo orientando también la mejora continua en nuestros procesos para así lograr la rentabilidad que permita el crecimiento de nuestra empresa como el de nuestros colaboradores.

2.4 Visión

Ser una empresa líder en textiles, reconocida por su calidad e innovación, con productos textiles diversificados y de calidad, cuya flexibilidad le permita atender a mercador de segmento alto, con diseños y colecciones. En dos años se pretende ser reconocidos a nivel internacional acorde con el mejoramiento continuo de procesos, calidad y ambiente.

2.5 Organigrama

ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA TEXTIL CORPORACIÓN RSJ EIRL



III. Justificación

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo permite que las empresas identifiquen riesgos y así puedan crear estrategias para llevar un control para asegurar que el ambiente donde laboren sea el adecuado y seguro. Por ello, es de vital importancia tener una documentación respectiva al Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y mantenerla actualizada con el fin de que las organizaciones tengan establecidos procedimientos y acciones de mejora.

Por esta razón, la presente propuesta infiere a diseñar un programa de gestión de seguridad y salud ocupacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores, por ende, se va a reducir la rotación y costes en la formación de un nuevo personal, debido a que los empleados se encontraran en un estado de bienestar laboral sintiéndose así resguardados y satisfechos.

IV. Objetivos

4.1 Objetivo general

Mejorar el desempeño laboral mediante un programa de Gestión de seguridad y salud ocupacional y acciones en pro de mejora.

4.2 Objetivos específicos

1. Política:

Promover un marco normativo, coherente e integral sobre seguridad y salud en el trabajo, adaptado a las necesidades de protección de los colaboradores.

2. Organización:

Prevenir los accidentes de trabajo y reducir los daños que se pudieran ocasionar a la salud de los colaboradores, que sean consecuencia de trabajo.

3. Planificación:

Desarrollar acciones de formación en seguridad y salud en el trabajo dirigidas a los colaboradores, con el objetivo de que tomen conciencia de la importancia de la cultura de prevención de riesgos.

4. Evaluación:

Asegurar la efectividad de los métodos que se originen dentro la empresa Corporación RSJ EIRL.

5. Acción en pro de mejora:

Fomentar el diálogo y la participación efectiva de los colaboradores en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

V. Meta

La empresa Corporación RSJ EIRL, con el plan de propuesta planteada, mejorará la estabilidad de los colaboradores, debido a que es una instrucción planificada que sirve como herramienta de aprendizaje y desarrollo para capacitar a los trabajadores sobre todas las actividades saludables que se deben promover ante riesgos, accidentes y enfermedades.

VI. Financiamiento

Tabla 22

Financiamiento del plan de acción de la propuesta

MATERIALES			
N°	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO (S/)
1	Recursos tecnológicos	01	1,500
2	Materiales de escritorio	15	200
3	USB	01	20
4	Servicio de Internet	4 meses	360
5	Movilidad	50 mensual	200
6	Capacitaciones	2	400
7	Cámaras fotográficas	01	1,200
8	Pago de licencias	01	1,000
TOTAL (S/)			4,880

Fuente: Elaboración propia

VII. Cronograma

Tabla 23

Cronograma del plan de acción de la propuesta

ESTRATEGIA	FECHA	LUGAR	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
ESTRATEGIA 1: Política para mejorar la seguridad y salud en el trabajo	03/08/2021	Corporación RSJ EIRL	○ Falen Guerrero, Greta Lorena. ○ Salazar Milian, Ingrid Judith.	S/. 700
ESTRATEGIA 2: Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.	24/08/2021	Corporación RSJ EIRL	○ Falen Guerrero, Greta Lorena. ○ Salazar Milian, Ingrid Judith.	S/. 400
ESTRATEGIA 3: Identificar los peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control.	01/09/2021	Corporación RSJ EIRL	○ Falen Guerrero, Greta Lorena. ○ Salazar Milian, Ingrid Judith.	S/. 200

ESTRATEGIA 4: Mapa de riesgos.	15/09/2021	Corporación RSJ EIRL	<ul style="list-style-type: none"> ○ Falen Guerrero, Greta Lorena. ○ Salazar Milian, Ingrid Judith. 	S/. 450
ESTRATEGIA 5: Planificación preventiva.	28/09/2021	Corporación RSJ EIRL	<ul style="list-style-type: none"> ○ Falen Guerrero, Greta Lorena. ○ Salazar Milian, Ingrid Judith. 	S/. 300
ESTRATEGIAS 6: Programa anual de seguridad y salud en el trabajo.	05/10/2021	Corporación RSJ EIRL	<ul style="list-style-type: none"> ○ Falen Guerrero, Greta Lorena. ○ Salazar Milian, Ingrid Judith. 	S/. 400

Fuente: Elaboración propia

REFERENCIAS

- Aedo, G. (2018). *La investigación social*. Tercer mundo.
- Alles, M. (2019). *Desempeño por competencias* . Granica.
- Amador, M. (2019). *El cuestionario en la investigación*. Caligrama editores.
- Anaya, V. (2017). Modelo de salud y seguridad en el trabajo con gestión integral para la sustentabilidad de las organizaciones (SSeTGIS).
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000200095>
- Torres, A. (2020). *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo* . Legis .
- Arteaga, F. (2019). *El desempeño laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas*. ISSN.
- Asfahl, R. (2018). *Seguridad industrial y salud* . Prentice Hall .
- Barajas, E. (2018). *Velidez de Constructo*. Caligrama editores.
- Bedoya, E. (2019). *Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. (I. tecnologica, Ed.)
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000400001>
- Benavides, E. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización* . Andarele.
- Bravo, L. (2019). *La entrevista, recurso flexible y dinámico*. Alba.
- Burnet, G. (2019). *Habilidades en el desempeño laboral* . Saraband.
- Cabrera, A. (2017). *Desempeño laboral y dimensiones de personalidad*. Macro.
- Cáceres, C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral* . Macro.
- Castello, P. (2018). *Gestión de seguridad y salud ocupacional*. Macro.
- Castellón, J. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral*. Editorial universitaria.

- Constanza, R. (2020). Gestión de la seguridad y salud en trabajo en Colombia.
<http://dx.doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.03>
- Córdova, C. (2018). *Política de seguridad y salud en el trabajo según OHSAS 18001*. Macro.
- Cuello, R. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Macro.
- Cumbrera, M. (2018). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial Cubano.
[DOI:10.1016/j.rlds.2016.03.001](https://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.03.001)
- Díaz, M. (2018). *Manual de psicología jurídica laboral*. DELTA Publicaciones.
- Romero, E. (2019). Rol y condiciones estratégicas del médico dentro del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional. *Scielo*.
<http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2015000100004>
- Fachelli, P. (2018). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. UAB.
- González, I. (2019). *Control de riesgos ocupacionales en prácticas formativas*. USC.
- Llerena, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú*.
<http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Londoño, J. (2018). *Manual único para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional*. Ediciones de la U.
- Loor, M. (2019). *Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral*. CEDISA.
- López, P. (2019). *Población, muestra y muestreo*. Cedib.
- Aguirre, K. (2018). *Planificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según decreto 1072/15*. ANGOSTA.
- Marrugo, E. (2019). *Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. ISSN .

- Martín, Z. (2019). *Métodos de análisis de datos* . Iberus.
- Méndez, A. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo*. Macro.
- Mendieta, H. (2018). *Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral*. Macro.
- Narciso, R. (2019). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía*. Escuintla .
- Navarro, M. (2018). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. ACEN Editorial.
- Nazar, R. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Pepsic*.
<http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Ojeda, C. (2019). *Manual de gestión de seguridad y salud en el trabajo* . ECOE.
- Othón, J. (2020). *Administración y evaluación del desempeño laboral*. Macro
- Palacio, E. (2021). *Sistema de gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo* . Ediciones de la U .
- Palomino, M. (2019). *Compromiso laboral*. Macro.
- Quintela, A. (2019). *Estadística Básica* . ECC Ediciones.
- República, L. (29 de Febrero de 2020). McDonald's: trabajador recibió descarga eléctrica en cocina del local de Independencia. Obtenido de <https://larepublica.pe/sociedad/2020/02/28/independencia-mcdonalds-trabajador-recibio-descarga-electrica-mientras-limpiaba-la-cocina-del-local-mdga/>
- Rodríguez, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional y marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Ciencias.
- Rodríguez, J. (2018). *El cuestionario y la entrevista*. UOC.

- Ruíz, C. (2019). *Elementos de estadística descriptivas*. UNED.
- Salcedo, A. (2020). *Seguridad y salud ocupacional en relación al estrés laboral: caso de la empresa MAFER S.A.C. Macro*.
- Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Sánchez, G. (2019). *fisoeducacion*. Mc Graw Hill .
- Silva, C. (2019). *Metodología de la investigación*. UNED.
- Torres, I. (2018). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores*. CIDE.
- Trujillo, M. (2019). *El clima organizacional y desempeño laboral*. Editorial Ambar.
- Valverde, M. (2018). *Influencia de los subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal*. Editorial Litocromo.
- Velandia, D. (2019). *Aporte de los sistemas de gestión en prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo*. Iberoamericana.
- Villar, C. (2019). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores*. Polifonía Editora.
- Yoguel, G. (2018). *Cambios tecnológicos y labores*. INTA.
- Zuñiga, F. (2018). *Técnicas de muestreo*. AM editores.

ANEXOS

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión de seguridad y salud ocupacional	Bedoya (2019) sostiene que: "La gestión de seguridad y salud ocupacional es una herramienta de trabajo eficiente en conjunto de gerencia y colaborador, para obtener resultados positivos en un bienestar mental, físico y social".	El instrumento fue la encuesta, compuesta por 10 ítems que midieron las siguientes dimensiones: <i>Política, Organización, Planificación, Evaluación y Acción en pro de mejora</i>	Política	Leyes jurídicas
			Organización	Capacitación
				Adaptabilidad
			Planificación	Cronogramas
				Identificación de riesgos
			Evaluación	Métodos
Acción en pro de mejora	Metas cumplidas			
Desempeño laboral	Bohórquez y Benavides (2020) plantea que: "Las motivaciones surgen de las necesidades no satisfechas y es mediante la satisfacción de estas que nos sentimos autorrealizados".	El instrumento fue la encuesta, compuesta por 13 ítems que midieron las siguientes dimensiones: <i>Aspectos tecnológicos, Procedimientos administrativos, Habilidades y Compromiso</i>	Aspectos tecnológicos	Herramientas
				Maquinarias
				Utensilios de trabajo
			Procedimientos administrativos	Políticas de la empresa
				Procedimientos
			Habilidades	Capacidad mental
Capacidad psicológica				
Compromiso	Responsabilidad			

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Encuesta Percepción de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

Estimado colaborador: a continuación, encontrará una encuesta con la cual se va a medir la percepción de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el centro laboral. Son cinco escalas. Le agradeceremos que lea cuidadosamente cada ITEMS y marque con una aspa (X), solo una alternativa, la que mejor le parezca desde su perspectiva.

- 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo

DIMENSIONES	INDICADORES	Gestión de seguridad y salud ocupacional	Escala de medición				
			1	2	3	4	5
Política	Leyes jurídicas	¿La empresa Corporación RSJ EIRL respeta las leyes otorgadas que protegen al colaborador?					
Organización	Capacitación	¿La empresa cuenta con un comité de capacitación?					
		¿La Corporación RSJ EIRL, realiza capacitaciones con el fin de brindar seguridad al colaborador?					
	Adaptabilidad	¿Ha logrado usted adaptarse a laborar sin los implementos de seguridad?					
Planificación	Cronogramas	¿La empresa cuenta con cronogramas que registren las actividades que tienen que realizar en su jornada laboral?					

	Identificación de riesgos	¿Existe señalización de seguridad en el centro laboral?					
		¿Cuenta con las medidas de seguridad necesarias en caso de un incendio o accidente?					
Evaluación	Métodos	¿Existe un ente que se encargue de supervisar que las leyes sean cumplidas a favor del colaborador?					
Acción en pro de mejora	Metas cumplidas	¿Se siente comprometido e identificado con la empresa?					
		¿Usted cree que está alcanzando sus objetivos dentro de la Corporación RSJ EIRL?					

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Encuesta Percepción de Desempeño Laboral

Estimado colaborador: a continuación, encontrará una encuesta con la cual se va a medir la percepción de Desempeño Laboral en el centro laboral. Son cinco escalas. Le agradeceremos que lea cuidadosamente cada ITEMS y marque con un aspa (X), solo una alternativa, la que mejor le parezca desde su perspectiva.

- 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo

DIMENSIONES	INDICADORES	Gestión de seguridad y salud ocupacional	Escala de medición				
			1	2	3	4	5
Aspectos Tecnológicos	Herramientas	¿Cuenta con los materiales necesarios para poder desempeñar su labor?					
		¿El material está a la orden del día laboral?					
	Maquinarias	¿Las maquinarias se encuentran en un buen estado, lo cual ayuda a su jornada laboral?					
		¿Las maquinarias reciben mantenimiento?					
		¿La empresa ha implementado la tecnología dentro de sus maquinarias?					
	Utensilios de trabajo	¿La empresa cuenta con los suficientes utensilios de trabajo que ayuden al desenvolvimiento laboral?					

Procedimientos administrativos	Políticas de la empresa	¿Tiene conocimiento de la misión y visión de la empresa?					
	Procedimientos	¿Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo?					
Habilidades	Capacidad mental	¿Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas?					
	Capacidad psicológica	¿Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas?					
		¿Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias?					
Compromiso	Responsabilidad	¿Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones?					
		¿Cumple con el horario y registra puntualidad?					

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
(ENCUESTA)

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

"Gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la textilera Corporación RSJ EIRL – Chiclayo 2020"

Investigador (a) (es): Falen Guerrero, Greta Lorena
Salazar Milian, Ingrid Judith

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					✓
Objetividad	Está expresado en conductas observables					✓
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
Organización	Existe una organización lógica					✓
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					✓
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					✓
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					✓
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					✓

PROMEDIO DE VALORACIÓN

1000

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: MANUEL LORENZO GERMAN CÁCERES DNI 09448253

Grado académico: MAGISTER Centro de Trabajo: GLOBAL IRRIGATION BUSINESS SAC.

Firma: Fecha: 07-11-2020

GLOBAL IRRIGATION BUSINESS SAC
RUC: 20602315666

Manuel L. Germán Cáceres
GERENTE GENERAL

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (ENCUESTA)

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

"Gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la textilera Corporación RSJ EIRL – Chiclayo 2020"

Investigador (a) (es): Falen Guerrero, Greta Lorena
Salazar Millan, Ingrid Judith

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
Organización	Existe una organización lógica				X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias				X	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				X	
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores				X	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN

80

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se observa que las preguntas tienen relación con la variable de investigación por lo que es aplicable el instrumento de recolección de datos.

4. Datos del Experto.

4.1 Nombre y Apellidos : Yosip Ibrahin Mejia Díaz

4.2 DNI : 17632352

4.3 Grado Académico : Magister

4.4 Centro de Trabajo : Universidad Cesar Vallejo


Firma

02/11/2020

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
(ENCUESTA)**

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

"Gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la textilera Corporación RSJ EIRL – Chiclayo 2020"

Investigador (a) (es): Falen Guerrero, Greta Lorena
Salazar Millan, Ingrid Judith

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
Objetividad	Está expresado en conductas observables					X
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
Organización	Existe una organización lógica					X
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					X
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					X
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					X
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					X

PROMEDIO DE VALORACIÓN

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....

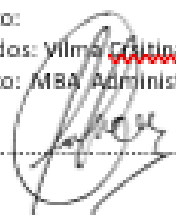
.....

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: ~~Vilma Cristina Celis Siclano~~ DNI 41964053

Grado académico: ~~MBA~~ Administración Estratégica de Empresas Centro de Trabajo: UCV- Sede Chiclayo

Firma: Fecha: 11 de noviembre 2020



INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Guía de Entrevista Percepción de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y Desempeño Laboral

Objetivo: Identificar las acciones que realiza la empresa textilera RSJ EIRL en referencia a la gestión de seguridad y salud ocupacional.

Fecha:

Nombre del entrevistado:

Cargo del entrevistado:

Nombre de la empresa:

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

- 1- ¿Existe una política documentada en la materia de gestión de seguridad y salud ocupacional?
- 2- ¿Usted dispone los recursos necesarios para mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional?
- 3- ¿Se establecen procedimientos para identificar peligros y evaluar riesgos?
- 4- ¿Se controla periódicamente las condiciones de trabajo y de la salud de los trabajadores?
- 5- ¿Se realiza actividades para fomentar la cultura para la prevención de riesgos?

DESEMPEÑO LABORAL

- 6- ¿Tiene la habilidad para guiar y desarrollar eficientemente al personal?
- 7- ¿Usted brinda incentivos a los trabajadores para un mejor desempeño laboral?
- 8- ¿Usted nota que sus colaboradores se sienten comprometidos con la empresa y los objetivos de la misma?
- 9- ¿Cómo contribuye el desempeño laboral al logro de los objetivos de la empresa?

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
(ENTREVISTA)**

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

"Gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la textilera corporación RSJ EIRL Chiclayo 2021"

1.2 Investigador (a) (es): Falen Guerrero, Greta Lorena
Salazar Milian, Ingrid Judith

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
Organización	Existe una organización lógica				X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				X	
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores				X	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN

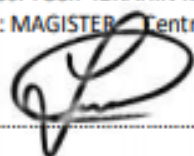
3. OPINION DE APLICABILIDAD:

LAS PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS TIENEN COHERENCIA CON LAS VARIABLES DE INVESTIGACION

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: YOSIP IBRAHIN MEJIA DIAZ DNI 17632352
Grado académico: MAGISTER Centro de Trabajo: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Firma: Fecha: 16/05/2021



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
(ENTREVISTA)

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

"Gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la textilera corporación RSJ EIRL Chiclayo 2021"

1.2 Investigador (a) (es): Falen Guerrero, Greta Lorena

Salazar Milian, Ingrid Judith

 ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				x	
Objetividad	Está expresado en conductas observables					x
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					x
Organización	Existe una organización lógica				x	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos					x
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					x
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					x
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					x

PROMEDIO DE VALORACIÓN

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....
.....

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos:Vilma Cristina Celis Sirlopú..... DNI41964053.....

Grado académico: MBA Administración Estratégica de Empresas

Centro de Trabajo: Docente Universidad Cesar Vallejo Chiclayo

Firma:



Fecha: 19 mayo 2021.

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
(ENTREVISTA)

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

"Gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la textilera corporación RSJ EIRL Chiclayo 2021"

1.2 Investigador (a) (es): Falen Guerrero, Greta Lorena
Salazar Milian, Ingrid Judith

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					85
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					85
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					100
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					100
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					100
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					100
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					100

PROMEDIO DE VALORACIÓN

940

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

APLICA

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: MANUEL LORENZO GERMAN COCAMA DNI

09448253

Grado académico: MAGISTER

GLOBAL IRRADIATION BUSINESS SAC. Centro de Trabajo:

Firma: Fecha: 19-05-2021


GLOBAL IRRADIATION BUSINESS SAC.
RUC: 2006215044
Manuel L. Germán
GERENTE GENERAL

PLAN DE ACCIÓN DE LA PROPUESTA

ESTRATEGIA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS Y MATERIALES	RESPONSABLES
ESTRATEGIA 1: Política para mejorar la seguridad y salud en el trabajo.	Crear una cultura empresarial en la que promuevan adecuadas condiciones de trabajo.	Identificar los peligros, evaluar y establecer los controles necesarios. Proteger la seguridad y salud en todos los colaboradores, mediante la mejora continua en SG-SST. Cumplir con la normativa nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.	Manual del SG-SST- Software ISOTools Excellence.	Falen Guerrero, Greta Lorena. Salazar Milian, Ingrid Judith.
ESTRATEGIA 2: Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.	Transmitir el funcionamiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a los colaboradores.	Identificar las condiciones de seguridad y salvaguardar la vida, la integridad física y el bienestar de los colaboradores. Establecer las medidas de seguridad que deben ser aplicadas en los procesos de la empresa. Normar el desarrollo de las actividades necesarias para la gestión de riesgos.	Charlas. Cronogramas de supervisión.	Falen Guerrero, Greta Lorena. Salazar Milian, Ingrid Judith.
ESTRATEGIA 3: Identificar los peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control.	Establecer los lineamientos para un proceso sistemático de identificación continua y proactiva.	Entender conceptos básicos del IPERC. Identificar todos los posibles peligros por poco probables que parezcan, incluyendo aquellos generados en situaciones de emergencias. Aplicar herramientas adecuadas para la evaluación de riesgos. Capacitar a los colaboradores.	Formato IPERC. Capacitaciones.	Falen Guerrero, Greta Lorena. Salazar Milian, Ingrid Judith.

ESTRATEGIA 4: Mapa de riesgos.	Identificar y localizar problemas y acciones de promoción y protección de la salud de los colaboradores de la organización.	Realizar un plano sencillo de las instalaciones de la empresa, dando a conocer los puestos de trabajo o maquinarias que general riesgo. Asignar un símbolo para representar el tipo de riesgo. Asignar un símbolo para la adopción de las medidas de protección a utilizarse. Recopilar información analizando la matriz IPERC.	Reuniones. Acta de reuniones de trabajo.	Falen Guerrero, Greta Lorena. Salazar Milian, Ingrid Judith.
ESTRATEGIA 5: Planificación preventiva	Eliminar, controlar y reducir riesgos, minimizando la probabilidad que produzca un accidente o incidente.	Tener en cuenta el número de colaboradores que se encuentran en riesgo. Evaluación de riesgos. Información y formación de los trabajadores. Controles periódicos necesarios de las condiciones de trabajo. Vigilancia de la salud. Medidas de emergencia.	Guía del plan de prevención.	Falen Guerrero, Greta Lorena. Salazar Milian, Ingrid Judith.
ESTRATEGIAS 6: Programa anual de seguridad y salud en el trabajo.	Cumplir con la legislación en seguridad y salud en el trabajo.	Elaborar un informe anual de resultados de vigilancia de salud a los colaboradores. Realizar auditorías internas de sistema de gestión de SST. Reportar estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales. Realizar reuniones con los colaboradores cada tres meses.	Verificación de informes anuales. Reuniones.	Falen Guerrero, Greta Lorena. Salazar Milian, Ingrid Judith.

Fuente: Elaboración propia

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimado Ricardo Antonio, Guerrero Vilchez.

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada "Gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la textilera corporación RSJ EIRL Chiclayo 2021"

Realizado por: Falen Guerrero, Greta Lorena.

Salazar Milian, Yngrid Judith.

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA : Muy adecuado.

BA : Bastante adecuado.

A : Adecuado

PA : Poco adecuado

NA : No Adecuado



N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada	x				
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.	x				
II.	Estructura de la Propuesta					
2.1	Las áreas con los que se integra la Propuesta son los adecuados.	x				
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.		x			
2.3	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.	x				
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.		x			
2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.	x				
III	Fundamentación teórica					

3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.	x				
3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.	x				
IV	Bibliografía					
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.	x				
V	Fundamentación y viabilidad de la Propuesta					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.	x				
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.	x				
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.	x				

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

No olvidar de lo que busca la seguridad y salud en el trabajo es crear una cultura de prevención que va desde la máxima autoridad de la organización hasta la parte operativa

Validado por el Magister Ricardo Antonio, Guerrero Vilchez.

Especializado: Proyectos y desarrollo de trabajos de investigación

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 3 años

Cargo Actual: Docente a tiempo completo – Escuela de administración.

Fecha: 30/06/2021



Mg. Ricardo Antonio Guerrero Vilchez

DNI N°: 43780851

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimada Vilma Cristina, Celis Sirlopú.

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada “Gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la textilera corporación RSJ EIRL Chiclayo 2021”

Realizado por: Falen Guerrero, Greta Lorena.

Salazar Milian, Yngrid Judith.

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA : Muy adecuado.
- BA : Bastante adecuado.
- A : Adecuado
- PA : Poco adecuado
- NA : No Adecuado



N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción		X			
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada		X			
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.		X			
II.	Estructura de la Propuesta		X			
2.1	Las áreas con los que se integra la Propuesta son los adecuados.	X				
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.		X			
2.3	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.			X		
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.			X		
2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.		X			

III	Fundamentación teórica		X			
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.			X		
3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.			X		
IV	Bibliografía					
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.			X		
V	Fundamentación y viabilidad de la Propuesta			X		
5.1.	La fundamentación técnica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.			X		
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.			X		
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.			X		

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Validado por la Magister Vilma Cristina, Celis Sirlopú.

Especializado: Proyectos y desarrollo de trabajos de investigación

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria:08 años

Cargo Actual: Docente tiempo parcial.

Fecha: 01 julio 2021


Firma del evaluador
MAG. Vilma Cristina Celis
Sirlopú
CEL: 4296-4000

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimado MBA Oscar Enrique Salazar Carbonel

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada **“Gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la textilera corporación RSJ EIRL Chiclayo 2021”**

Realizado por: Falen Guerrero, Greta Lorena.

Salazar Milian, Yngrid Judith.

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado.
- BA** : Bastante adecuado.
- A** : Adecuado
- PA** : Poco adecuado
- NA** : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada	X				
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.					
II.	Estructura de la Propuesta					
2.1	Las áreas con los que se integra la Propuesta son los adecuados.		X			
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.		X			
2.3	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.	X				
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.		X			
2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.		X			
III	Fundamentación teórica					
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.		X			

3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.		X			
IV	Bibliografía					
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.		X			
V	Fundamentación y viabilidad de la Propuesta					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.		X			
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.		X			
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.		X			

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Validado por el Magister Oscar Enrique Salazar Carbonel

Especializado: Proyectos y desarrollo de trabajos de investigación

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: **07** años

Cargo Actual: **Gerente K&X Business SAC / Catedrático UNPRG y UCV**

Fecha: **01 de julio del 2021**



MBA Oscar Enrique Salazar Carbonel
DNI N° 80676706

MANUAL DEL SG-SST

INTRODUCCIÓN

Su finalidad es dar cumplimiento a las disposiciones establecidas por la Ley del Sistema Nacional de Defensa Civil N° 19338, sus modificatorias y el Nuevo Reglamento de Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones, aprobado según Decreto Supremo N°058-2014-PCM; ha elaborado para sus instalaciones un **“MANUAL DE SEGURIDAD Y/O EVACUACIÓN PARA CASOS DE EMERGENCIA”**, para el local industrial **“CORPORACIÓN: “RSJ EIRL”**, el mismo que servirá para hacer frente a situaciones de emergencia, con lo que se obtendrá salvaguardar la integridad física y salud de las personal (Estudiantes, personal administrativo, visitantes y de servicio). Este manual de seguridad está preparado para la prevención y actuación del personal en caso de ocurrencia de eventos que por su naturaleza y magnitud pueden ocasionar daños a la integridad física, al patrimonio y al medio ambiente, este manual no solo contempla fenómenos como lluvias, sismos, sino también desastres inducidos por la mano del hombre como incendios, derrame de sustancias químicas, delincuencia, pandillaje, convulsión social, accidentes de trabajo, para los que establecerá manual, donde se describirá las acciones a tomar en cada caso.

Se incluye un manual que indica cómo hacer el abandono de las edificaciones en un tiempo prudencial y efectivo, donde todo el personal tiene que desplazarse a la parte externa de la empresa ubicándose en las zonas seguras previamente establecidas. Para llevar a cabo este manual se cuenta con una organización cuyos integrantes están ampliamente capacitados y estrenados, con responsabilidades y funciones específicas para actuar correctamente en caso de ocurrencia de una emergencia, para ello también se cuenta con medio de comunicación adecuados.

FINALIDAD

Contar con una organización de prevención y protección en casa de siniestros para los clientes y personal trabajador de la empresa, la misma que haga frente a las emergencias que puedan ocurrir durante su permanencia en las instalaciones.

OBJETIVOS

El elemento de seguridad (Defensa Civil) de las instalaciones y el personal que labora en el local realizara acciones coordinadas tendientes a reducir el riesgo y afrontar la situación de emergencia cuando se presenten para que permita asegurar la integridad física de las personas dentro del recinto y la instalación realizando la incorporación del concepto de SEGURIDAD ante desastres naturales y/o tecnológicos en los trabajadores del local.

Informar adecuadamente (paneles, folletos, charlas, etc.) y en forma permanente a las personas que alberguen el local sobre el modo tal que no solo incorporen en su relación con la institución hábitos seguros sino también exigencias permanentes de condiciones de seguridad en todos los niveles.

Capacitar a todos los trabajadores del local de operaciones de prevención, mitigación y respuesta, estableciendo un programa que forme una cultura de prevención, programar actividades formativas y simulacros dirigidos a los responsables del manual y a los ocupantes del establecimiento.

Determinar funciones y responsabilidades de la administración y establecer los procedimientos a seguir como respuesta durante el evento.

Establecer una coordinación estrecha y permanente con las instituciones que maneja técnica y científicamente la mitigación y reducción de desastres, ya sea regional, nacional e internacional, así como las instituciones que se involucran en el momento de la respuesta de una emergencia (hospitales, bomberos, defensa civil, etc.)

PLANES DE ACCIONES

OBJETIVO

Observar y practicar medidas de seguridad en situaciones de desastres como manejo y protección de la vida.

Simulacros de evacuación periódicos (uno cada tres meses).

IDENTIFICACIÓN DEL LOCAL: CORPORACIÓN: "RSJ EIRL"

Nombre del Local	CORPORACIÓN: "RSJ EIRL"
Aforo Total	50 personas
Dirección	CALLE LAS TUNAS #120 LOS OLIVOS – CHICLAYO
Año de realización del manual	03/08/2021

EVALUACIÓN DE RIESGOS

INSTALACIONES ELECTRICAS

APARATOS	Computadora en la zona administrativa
-----------------	---------------------------------------

ALMACENES DE INSUMOS

LIQUIDOS	Aceite para el mantenimiento de maquinas
ALMACENAMIENTO	Relacionado a lo que es la producción

RIESGOS DEL ENTORNO

INDUSTRIAS	Maquinarias
ALMACENES (PRODUCTOS TÓXICOS)	Si existe (Aceite para mantenimiento)

MEDIOS DE PROTECCIÓN DEL LOCAL

CONDICIONES DE EVACUACIÓN

PERSONAS ENCARGADAS DE LOS MINUSVALIDOS	En caso de existir una persona minusválida en una situación de emergencia, el responsable es el encargado de la Administración
SALIDAS DE EMERGENCIA	La puerta N° 01 es la principal de (1.00 m.) ubicada en el primer piso, se usará como puerta de emergencia

COMUNICACIÓN Y SEÑALIZACIÓN

SEÑALIZACIÓN DE VÍAS DE EVACUACIÓN	Cuenta con señalizaciones de salida que están ubicados en los muros de fácil visibilidad a una altura recomendada por Defensa Civil
ALUMBRADO DE EMERGENCIA	Cuenta con luces de emergencia
MEGAFONIA	Durante temporadas normales se emitirán indicaciones directas sin afectar necesidad de usos de altavoces por sus áreas existentes
SEÑALES DE ALARMA	En caso de emergencia las señales de alarma se darán mediante una sirena que estará instalada en la parte superior de la zona administrativa

EXTINCIÓN

EXTINTORES	Existe 1 extintor de 9 Kgs en el segundo piso. Ubicados estratégicamente ante cualquier situación de emergencia
-------------------	---

OTROS

BOTIQUIN	Si cuenta con un botiquín portátil de primera respuesta se encuentra ubicado en la administración
PLANO E INSTRUCCIONES	Existe plano de evacuación y señalización en un lugar visibles del local: CORPORACIÓN: "RSJ EIRL", donde se determina la ubicación de la señalización de zonas de seguridad en caso de sismo, rutas de salida, ubicación de extintores, riesgo eléctrico, luces de emergencia y botiquín

Peligros más frecuentes

Sismos: Ante esto pondría en riesgo la integridad de las personas al intentar un abandono precipitado del local.

Incendio: Esta eventualidad puede ser generada por faltas en las instalaciones eléctricas.

HIPOTESIS

-Considerando el silencio sísmico que compromete toda la costa de nuestro país y en especial a la ciudad de Chiclayo, es importante que nos encuentre preparados.

Por esto se está suponiendo un sismo severo en un día donde el local dentro de sus diversas actividades, está congregando un considerado número de personas.

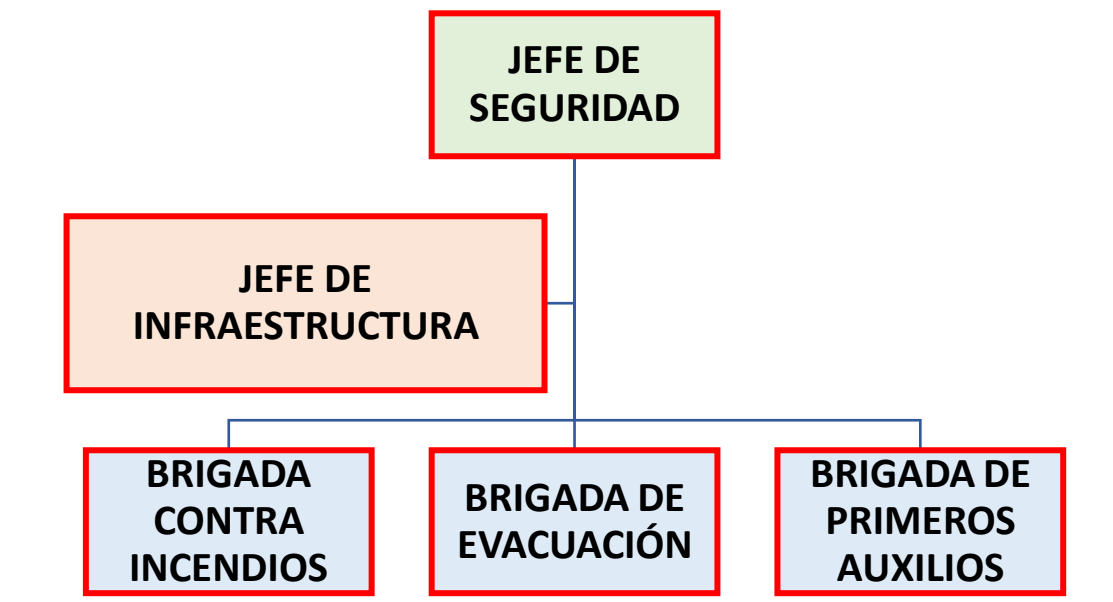
-Que se produzca un incendio durante las horas de mayor afluencia de público por posibles causas eléctricas.

MISIÓN

ORGANIZACIÓN DE LA EMERGENCIA

Tomando en cuenta las actividades que se desarrollan en el local y así como el número de personal disponible se les ha organizado en brigadas para atender los casos de emergencia que se presentaran.

ORGANIZACIÓN DEL COMITÉ DE EMERGENCIA



CONFORMACIÓN DE LA BRIGADA

La brigada de emergencia estará conformada por el siguiente personal responsable:

Brigada de evacuación: 01 brigadista

Brigada contra incendios: 01 brigadista

Brigada de primeros auxilios: 01 brigadista

Como parte del Manual de Seguridad está la conformación de las brigadas, para tal fin se conformará 03 tipos de brigada; Brigada de Evacuación, Brigada Contra Incendio y Brigada de Primeros Auxilios, en las diferentes áreas del local.

A los que se les capacitará previamente en temas referidos a cada brigada, todo esto en coordinación con el proveedor de recarga de extintores, la CIA de Bomberos, ESSALUD, Universidades e instituciones privadas. Con el fin de llevar a cabo una adecuada formación y capacitación.

MANUAL DE TAREAS Y RESPONSABILIDADES

BRIGADA DE EVACUACIÓN

Conocer las instalaciones a la perfección, avientes, salidas, escaleras, pasadizos, etc.

Buscar y rescatar a las personas que puedan haber quedado atrapados en la emergencia.

Socorrer y evacuar a heridos hacia las zonas seguras para su atención.

Apoyar en la evacuación del personal, usuarios y visitantes a las zonas seguras.

Ser responsable de que no quede ninguna persona dentro de las instalaciones.

Comunicar de manera inmediata al jefe de brigada del inicio del proceso de evacuación.

Reconocer las zonas seguras, zonas de riesgo y las rutas de evacuación de las instalaciones a la perfección.

Abrir las puertas de evacuación del local de inmediatamente si esta se encuentra cerrada.

BRIGADA DE CONTRA INCENDIO

Comunicar de manera inmediata al jefe de brigada de la ocurrencia de un incendio.

Actuar de inmediato haciendo uso de los equipos de combate contra incendio (Extintores portátiles contra incendio).

Estar lo suficientemente capacitados y entrenados para actuar en caso de incendio.

Activar e instruir la activación de las alarmas contra incendio colocadas en lugares estratégicos de las instalaciones.

BRIGADA DE PRIMEROS AUXILIOS

Conocer la ubicación de los botiquines en la instalación y estar pendiente del buen abastecimiento con medicamento de los mismos.

Brindar los primeros auxilios a los heridos leves en las zonas seguras.

Evacuar a los heridos de gravedad a los establecimientos de salud más cercanos a la instalación.

Estar suficientemente capacitados y entrenados para afrontar las emergencias.

METODOLOGÍA

FORMACIÓN DE LAS BRIGADAS

Se conformarán 03 brigadas, de acuerdo a las áreas de riesgo y la necesidad del local.

CAPACITACIÓN A LOS INTEGRANTES DE LAS BRIGADAS

Se tomará al personal en los siguientes temas de vital importancia:

Técnicas de rescate a personas, dictados por la CIA de bomberos.

Uso de camillas y demás accesorios de rescate.

Uso y manejo de extintores, se desarrollará de manera teórica y práctica. Este evento forma parte del plan de capacitación. La parte teórica se efectuará en la sala de capacitación de la empresa y el uso de los extintores con fuego simulado se hará en los campos de entrenamiento de los bomberos.

Combate contra incendio, dictado por la CIA de bomberos, los temas a considerar serán uso de mangueras, extintores, sistema de comunicación y evacuación. Tanto la parte teórica como la parte práctica se efectuarán en los ambientes de la CIA de bomberos.

PRIMEROS AUXILIOS

Primeros auxilios, dictados por ESSALUD, donde se tocarán temas como: heridas, cortes, quemaduras y fracturas leves.

SIMULACRO DE INCENDIO

Luego de haber capacitado y entrenado a las brigadas, con el valioso aporte de los bomberos. ESSALUD programará un simulacro de incendio en la empresa, que deberá efectuarse tres veces al año, con la participación de todo el personal. Así poner en práctica todo el conocimiento adquirido.

DIFUSIÓN

La difusión del evento será mediante avisos en las vitrinas de publicidad y mediante invitación a los integrantes de las áreas donde se conformarán las brigadas. Se entregará un Manual para el uso y Manejo de Extintores, Primeros Auxilios, Rescate y Evacuación; a todos los integrantes de las brigadas. Se hará la difusión para todo el personal de cómo actuar en caso de sismo e incendio.

¿QUÉ HACER LAS BRIGADAS DURANTE LA EMERGENCIA?

ANTES DE UNA EMERGENCIA

Brigada de evacuación

Con el apoyo profesional y técnico, planos y otros documentos procederá a señalar todas las áreas de seguridad externas e internas y rutas de evacuación, empleando los símbolos normados por Defensa Civil. Recibe instrucción y charlas sobre seguridad, reconoce las zonas seguras, zonas de riesgo, zonas de

peligro y las rutas de evacuación señaladas en el plano de Protección de Seguridad y Evacuación del local.

Brigada de contra incendios

Recibe la instrucción sobre manejo de extintores, primeros auxilios, conoce la ubicación de las llaves para el corte del fluido eléctrico y también recibe conocimientos básicos de búsqueda y rescate.

Brigada de primeros auxilios

Se capacitará en funciones básicas de primeros auxilios y organizará el botiquín de emergencia del local.

DURANTE LA EMERGENCIA

Brigada de evacuación

Despejarán las salidas del local en caso de estar bloqueadas y al iniciarse la evacuación, dirigirán a los trabajadores del almacén hacia las zonas de seguridad internas. De igual manera es el responsable de lograr que sus compañeros mantengan la calma y de acuerdo a la emergencia producida, hacer que se ubiquen en las zonas de seguridad (al costado de columnas, bajo dinteles alejados de ventanas). Al evacuar colaborará con los brigadistas de primeros auxilios.

Brigada de primeros auxilios

Se instalarán en la zona de seguridad designada tal como figuran en los planos y se dirigirán a proporcionar los primeros auxilios, trasladando a los heridos a la zona de atención e identificando a través del estado que se le determina dando cuenta inmediata al jefe de Protección de la acción tomada.

DESPUÉS DE LA EMERGENCIA

Brigada de evacuación

Con la ayuda de trabajadores verificara la posible existencia de heridos en ambientes de almacenes y otros, si los hubiera serán llevados al puesto de socorro instalados por las brigadas de servicios especiales.

Una vez instalados en su zona de seguridad externa se incorpora al centro de operaciones de emergencia (COE) y recibirá las recomendaciones e indicaciones del jefe de Protección para que participe en las acciones de control, seguridad y evacuación si fuera necesario.

Brigada de contra incendios

Si aún no lo han hecho, procederán a cortar el fluido eléctrico y cerrar las llaves de agua y gas.

Recorrerán las instalaciones del local para localizar al personal que no haya podido evacuar debido a que fue herido, quemado o atrapado.

De acuerdo al plan, abrirá o mantendrá cerrada la puerta principal.

Instalarán un puesto de socorro donde se atenderá al personal que haya sufrido lesiones.

Formará parte integrante del centro de operaciones de emergencias.

Brigada de primeros auxilios

Se instalarán en la zona de seguridad y se dirigirán a proporcionar los primeros auxilios, trasladando a los heridos a la zona de atención e identificando a través de estado que se le determine, dando cuenta inmediata al jefe de Protección de la acción tomada.

NORMAS BÁSICAS DE LOS PRIMEROS AUXILIOS

Inmovilizar al personal afectado, sobre todo si se trata de heridas y fracturas (los movimientos pueden complicar su estado de salud), salvo que su condición haga urgente su traslado a un puesto asistencial para recibir atención especializada.

Utilizar vendajes o tabillas, según sea el caso para inmovilizar al accidentado.

Tranquilizar al accidentado, manteniendo frente a él la serenidad debida sufra evitando crear pánico y zozobra. De este modo es posible que la atención no suba a mayores efectos.

Planificar los procedimientos a seguir, teniendo en cuenta el tipo de accidente, emergencia o enfermedad generada.

Se hace necesario también planificar el uso de los medios y recursos materiales humanos que se dispone, y en todo caso utilizar a las personas que nos rodean con instrucciones precisas.

Utilizar solo medidas y técnicas apropiadas para brindar los primeros auxilios.

No debe realizarse maniobras forzadas que puedan causar daños inseparables.

Evite comentarios con otras personas en el lugar del accidente y abstenerse de diagnóstico de cualquier naturaleza que resulte contraproducente.

Atender al accidentado y estar a cargo de él hasta que pueda ser confiado a personas calificadas, o hasta que se recupere y esté en manos de sus familiares.

SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN

El local cuenta con la cantidad de señales cuyas dimensiones están acordes con la NTP 9.010-1 y estar en función de la distancia de observación.

Se considera la señal de evacuación y de salida colocados en la ruta de evacuación en forma visible.

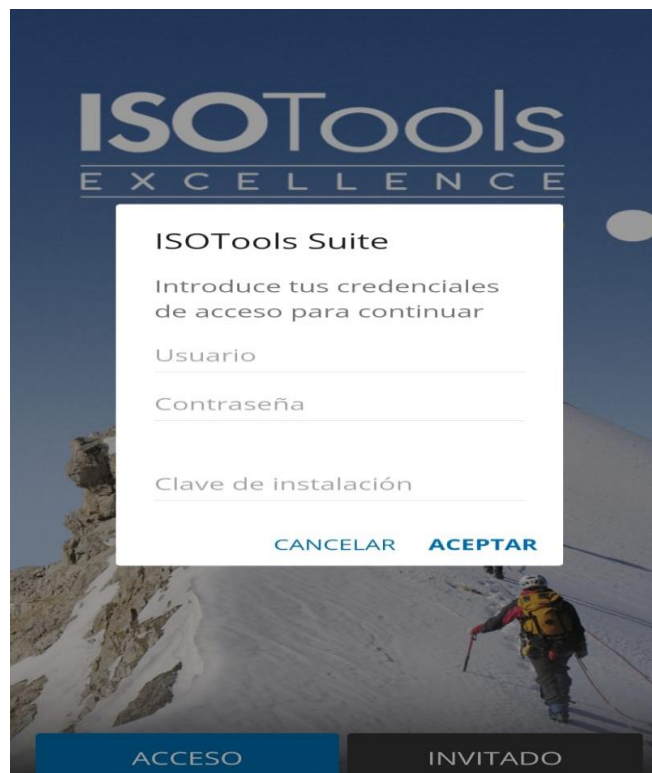
Se señalará las ubicaciones de peligro e información que contempla la seguridad y que establece el RNE en la NORMA A-130.

En caso del ascensor se ubicará la señalización de no usar en casos de emergencia, ya que no son considerados como medios de evacuación.

Frente a la puerta de vestíbulos se ubicará una señal luminosa de puerta de emergencia.

(Ver plano de señalización).

SOFTWARE ISOTools Excellence




CRONOGRAMAS DE SUPERVISIÓN

OBJETIVO: Transmitir el funcionamiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a los colaboradores			
ACTIVIDADES	24/08/2021	28/08/2021	30/08/2021
FECHAS			
Identificar las condiciones de seguridad			
Establecer medidas de seguridad			
Normar el desarrollo de las actividades para la gestión de riesgos			

Fuente: Elaboración propia

FORMATO IPERC

 <p>CORPORACIÓN RSJ EIRL</p>	<h2 style="margin: 0;">FORMATO IPERC</h2>	Código: Versión: Fecha: Página 1 de 1
--	---	--

FECHA, LUGAR Y DATOS DE TRABAJADORES:

FECHA	HORA	NIVEL/ÁREA	NOMBRES	FIRMA

DESCRIPCIÓN DEL PELIGRO	RIESGO	EVALUACIÓN IPER			MEDIDAS DE CONTROL A IMPLEMENTAR	EVALUACIÓN RIESGO RESIDUAL		
		A	M	B		A	M	B

SECUENCIA PARA CONTROLAR EL PELIGRO Y REDUCIR EL RIESGO

DATOS DE LOS SUPERVISORES

HORA	NOMBRE SUPERVISOR	MEDIDA CORRECTIVA	FIRMA

Fuente: Elaboración propia

ACTA DE REUNIONES DE TRABAJO

ACTA DE REUNIÓN DE TRABAJO			
TEMA:	N° ACTA:		
CITADA POR:	FECHA:	HORA DE INICIO:	HORA DE FIN:
PRESIDENTE DE LA REUNIÓN:	LUGAR:		

PARTICIPANTES			
N°	NOMBRE	CARGO	CONTACTO
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

ORDEN DEL DÍA	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Fuente: Elaboración propia

GUÍA DEL PLAN DE PREVENCIÓN

IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA					
Empresa		Identificación Fiscal			
Sector/Actividad		ANEXO I – Actividad especialmente peligrosa (Marcar con x si procede)			
Convenio colectivo					
Dirección					
Persona de contacto					
Teléfono		Fax		Email	

IDENTIFICACIÓN DE LOS CENTROS DE TRABAJO							
CT	DIRECCIÓN	TELÉFONO Y PERSONA DE CONTACTO	TIPO DE CENTRO		ANEXO I	PUESTOS DE TRABAJO	N° TRABAJADORES
			Itinerante o temporal	Fijo			
TOTAL							

N° DE TRABAJADORES				
CT / PUESTO DE TRABAJO	N° TRABAJADORES	TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES	TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	TIPO DE CONTRATO /RELACIÓN LABORAL
TOTAL				

Fuente: Elaboración propia

MODALIDAD PREVENTIVA

FECHA DE INICIO		FECHA DE FIN	
NOMBRES Y APELLIDOS			
NIVEL DE FORMACIÓN EN PRL (MARCAR CON X)	Nivel Básico:		<input type="checkbox"/> Nivel intermedio
	<input type="checkbox"/> 30 h	<input type="checkbox"/> 50 h	
		<input type="checkbox"/> Nivel superior.	ESPECIALIDAD:
FUNCIONES A DESARROLLAR EN MATERIA DE PREVENCIÓN			
FUNCIONES A DESARROLLAR EN MATERIA DE PREVENCIÓN			
CONTRATO PARCIAL CON UN SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO (SPA)	Nombre del SPA contratado	Servicios contratados	

Fuente: Elaboración propia

VERIFICACIÓN DE INFORMES ANUALES

VERIFICACIÓN DE INFORMES ANUALES																			
DATOS DEL EMPLEADOR:																			
RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL	RUC	DOMICILIO (DIRECCIÓN, DISTRITO, DEPARTAMENTO, PROVINCIA)	ACTIVIDAD ECONÓMICA	N° TRABAJADORES EN EL CENTRO DE LABORALES															
Objetivo General																			
Objetivos Específicos																			
Meta																			
Indicador																			
Presupuesto																			
Recursos																			
N°	Descripción de la actividad	Responsable de Ejecución	Área	AÑO												FECHA DE VERIFICACIÓN	ESTADO (REALIZADO, PENDIENTE, EN PROCESO)	OBSERVACIONES	
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D				
1																			
2																			
3																			
4																			
5																			

Fuente: Elaboración propia

MAPA DE RIESGO

